

**CONTRAPROPOSTA AO ACORDO COLETIVO DE CONDIÇÕES**  
**SALARIAIS E DE TRABALHO**  
**DATA-BASE 2025/2026**

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO que entre si celebram os servidores do CRP-09, representados pelo SINDICATO DOS SERVIDORES EM CONSELHOS E ORDENS DE FISCALIZAÇÃO PROFISSIONAL E ENTIDADES COLIGADAS E AFINS DO ESTADO DE GOIÁS-SINDECOF, neste ato representado pelo seu Presidente Senhor Sandro da Silva Marques, CPF 836.426.501-63, estabelecido na Av. Anhanguera, nº 5.389, sala 1702, Centro, Goiânia-GO e o CONSELHO REGIONAL DE PSICOLOGIA 9ª REGIÃO-GO, estabelecido à Av. T-2, nº 803, Setor Bueno, Goiânia-GO, CEP 74.210-010, neste ato representado por sua Conselheira Presidente Psicóloga Rivanara Nápoli, CPF nº 520.112.401-15, mediante as condições e cláusulas a seguir.

**CLÁUSULA PRIMEIRA – DAS CONSIDERAÇÕES**

Considerando a Consolidação das Leis do trabalho – Decreto-Lei N. 5.452, de 1º de maio 1943;  
Considerando a aprovação da alteração da Jornada de Trabalho para 30 (trinta) horas semanais, na 777ª Reunião Plenária, realizada em 18 de julho de 2024;  
Considerando a necessidade de regulamentação da Jornada de Trabalho de 30 horas semanais no âmbito do Conselho Regional de Psicologia da 9ª Região;  
Considerando a necessidade de normatização da instituição do Banco de Horas, bem como, a sua correta regulamentação prática;  
Considerando as disposições acordadas no Primeiro Termo Aditivo ao ACT 2024/2025;

**CLÁUSULA SEGUNDA - DA JORNADA DE TRABALHO**

A duração da jornada de trabalho das(os) empregadas(os) públicas(os) do CRP-09 passa a ser de 30 (trinta) horas semanais, 6 (seis) horas diárias ou 150 (cento e cinquenta) horas mensais, mantendo o período de experiência previsto na ATA 777ª, de 18 de julho de 2024, que vigorará conforme prazo do presente ACT.

**Parágrafo Primeiro:** O CRP-09 publicou Portaria normatizando a Jornada de Trabalho semanal de 30 (trinta) horas semanais, com o novo horário de funcionamento e atendimento do CRP-09 e estabelecendo escala de trabalho das(os) empregadas(os) públicas(os).

**Parágrafo Segundo:** A escala de trabalho das(os) empregadas(os) públicas(os) efetivas(os) deve ser definida pela chefia imediata da unidade/gerência, devendo cada unidade/gerência manter pelo menos uma(um) empregada(o) à disposição no horário de expediente estabelecido em Portaria.

**Parágrafo Quarto:** Fica garantido que todos os departamentos se organizarão a fim de que a categoria não fique desassistida. Assim, será responsabilidade de cada setor garantir que haja sempre empregada(o) pública(o) efetiva(o) em atividade durante todo o período de funcionamento do CRP-09, independentemente dos horários acordados individualmente.

**Parágrafo Quinto:** Não será permitida alteração da escala de trabalho após a publicação da Portaria CRP-09, salvo necessidade imperiosa e fundamentada da Gerência imediata e/ou Diretoria do CRP-09.

**Parágrafo Sexto:** O CRP-09 terá autonomia para reavaliar os critérios estabelecidos para a jornada de trabalho de 30 horas diante de eventual necessidade fundamentada e força maior, podendo fazer os ajustes quando entender necessário para garantir o pleno funcionamento dos serviços.

**Parágrafo Sétimo:** Será criado um Grupo de Trabalho – GT paritário (composto por empregadas(os) públicas(os) efetivas(os) do CRP-09 e Conselheiras(os)), que será responsável pela avaliação e acompanhamentos junto aos Gerentes de cada área, a fim de que, em trabalho conjunto e coordenado, apresentem relatório indicativo de índices de produtividade, qualidade dos serviços, efetividade das atividades e clima organizacional acerca da implementação da jornada de 30h.

### **CLÁUSULA TERCEIRA: REPOSIÇÃO SALARIAL**

O Conselho Regional de Psicologia 9ª. Região se compromete a corrigir a tabela salarial dos cargos de provimento efetivo, vigente em 30.04.25, em 5,3167% (cinco inteiros, três mil e cento e sessenta e sete décimos de milésimo por cento), correspondente ao INPC – Índice Nacional de Preços ao Consumidor, medido pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), acumulado nos últimos 12 (doze) meses, referente a data base de maio/2024 à abril/2025.

### **CLÁUSULA QUARTA: FORMA DE PAGAMENTO**

O salário dos servidores será pago até o último dia útil do mês em curso.

**Parágrafo Único:** Será concedido adiantamento salarial, no valor máximo de 40% do salário bruto, no dia 15 de cada mês ou dia útil imediatamente anterior, caso o dia 15 não seja dia útil. Para garantir o recebimento do adiantamento, o empregado deverá apresentar por escrito, mediante preenchimento de formulário específico, à Gerência Administrativa, sua intenção de adesão a esta modalidade de pagamento para toda a vigência do presente acordo coletivo.

### **CLÁUSULA QUINTA: 13º SALÁRIO**

O pagamento do 13º salário será efetuado em duas parcelas, sendo a primeira até o último dia útil de junho, e a segunda até o dia 20 de dezembro do ano em curso.

### **CLÁUSULA SEXTA: AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO**

O Conselho Regional de Psicologia 9ª Região concederá mensalmente às(aos) suas(seus) empregadas(os), a título de Auxílio Alimentação, em pecúnia, o valor diário de R\$45,00 (quarenta e cinco reais), com garantia de no mínimo 22 dias mensais, correspondentes ao valor mínimo de R\$990,00 (novecentos e noventa reais), com o desconto R\$1,00 (Hum real) do salário mensal de cada empregado.

**Parágrafo Primeiro:** A concessão do auxílio constante desta Cláusula não terá natureza salarial, sendo considerada de natureza indenizatória.

**Parágrafo Segundo:** O valor diário do Auxílio Alimentação será descontado nos casos de faltas não justificadas, licenças e viagem a serviço com recebimento de diária, sendo que o desconto relativo aos eventos ocorridos no mês será efetuado nos meses seguintes ao de fornecimento do Auxílio.

**Parágrafo Terceiro:** A(O) empregada(o) fará jus ao Auxílio Alimentação durante o período de gozo de férias.

**Parágrafo Quarto:** O desconto relativo às licenças previstas no parágrafo anterior somente será efetivado se a ausência corresponder à jornada integral diária de trabalho, não sendo considerados períodos fracionados da jornada.

**Parágrafo Quinto:** O auxílio alimentação não se incorporará ao salário, para nenhum efeito legal, nem servirá de base para recolhimento de tributos ou contribuição previdenciária, FGTS ou outros, mantendo e ratificando-se seu caráter indenizatório.

### **CLÁUSULA SÉTIMA: AUXÍLIO TRANSPORTE**

O Conselho Regional de Psicologia 9ª Região concederá, nos termos do Decreto nº 2.880, de 15.12.1998, Auxílio Transporte aos seus empregados, em pecúnia, no valor correspondente a 4 (quatro) viagens diárias do transporte coletivo local, para os empregados que laboram 8 (oito) horas diárias e 2 (duas) viagens para os que laboram menos de 8 (oito) horas diárias, com a participação mensal do servidor no valor de R\$ 1,00 (Hum real), possuindo natureza indenizatória, sem integração ao salário de contribuição, conforme dispõe o § 1º e 2º do Artigo 1º do referido Decreto.



**Parágrafo Único:** O valor do Auxílio Transporte não será concedido quando do afastamento do empregado em férias, licenças de qualquer natureza, faltas e viagens a serviço, com recebimento de diária, sendo que o desconto relativo às ausências ocorridas no mês será efetuado nos meses seguintes ao de fornecimento do Auxílio.

### **CLÁUSULA OITAVA: AUXÍLIO SAÚDE**

Considerando o conceito de saúde preconizado pela OMS — estado de completo bem-estar físico, mental e social, e não apenas a ausência de doenças — o Conselho Regional de Psicologia 9ª Região concederá aos seus empregados, a título de Auxílio Saúde, o reembolso de despesas com gastos vinculados à manutenção de sua saúde e de seus dependentes (assistência médica, psicológica, odontológica, fisioterapêutica e outras), mediante apresentação de documentos que comprovem as despesas, podendo ser apresentados, inclusive, comprovantes de pagamento de gastos com plano de saúde para si e seus dependentes, no valor mensal máximo de R\$ 951,00 (novecentos e cinquenta e um reais), por empregado.

**Parágrafo Primeiro:** A concessão do auxílio constante desta Cláusula não terá natureza salarial, sendo considerada de natureza indenizatória, não se incorporará ao salário, para nenhum efeito legal, nem servirá de base para recolhimento de tributos ou contribuição previdenciária, FGTS ou outros.

**Parágrafo Segundo:** Para o recebimento do reembolso o empregado deverá apresentar à administração os seguintes documentos:

- a- Formulário de solicitação em modelo fornecido pela administração, devidamente preenchido;
- b- Comprovante do pagamento das despesas, observando-se as seguintes características:
  1. **PARA DESPESAS PROVENIENTES DE SERVIÇOS PRESTADOS POR PROFISSIONAIS LIBERAIS (MÉDICOS, DENTISTAS, PSICÓLOGOS, FISIOTERAPEUTAS, ETC):** recibo do profissional em nome do empregado ou dependente legal, com especificação do serviço prestado, a data do atendimento, assinatura e carimbo do profissional emitente.
  2. **PARA DESPESAS PROVENIENTES DE SERVIÇOS PRESTADOS POR EMPRESAS (LABORATÓRIOS, HOSPITAIS, CLÍNICAS, ETC):** nota fiscal em nome do empregado ou dependente legal, ou cupom fiscal com especificação do serviço prestado/produto adquirido.
  3. **PARA O REEMBOLSO DE MEDICAMENTOS:** anexar a receita médica, com letra legível.
  4. **PARA DESPESAS PROVENIENTES DE PLANOS DE SAÚDE:** fatura mensal em nome da(o) empregada(o) acompanhada do correspondente comprovante de pagamento. Caso a(o)

empregada(o) participe de planos familiares e/ou empresariais, cuja fatura seja emitida em nome de outra pessoa (terceiro familiar), que não seja seu dependente legal, deverá apresentar comprovante de fatura mensal que identifique expressamente o valor da cota-parte da(o) empregada(o) acompanhado do comprovante de pagamento.

**Parágrafo Terceiro:** O prazo máximo para a entrega da solicitação de reembolso com os devidos comprovantes de despesa será até o último dia útil do mês subsequente à realização da mesma.

a) Caso o empregado não entregue a solicitação de reembolso com os devidos comprovantes citados no parágrafo anterior até a data limite prevista, perderá o benefício, que não se acumulará para os meses subsequentes.

**Parágrafo Quarto:** O pagamento do reembolso ocorrerá no prazo máximo de 20 dias úteis, após a data de solicitação.

**Parágrafo Quinto:** Não poderá haver fracionamento de solicitação para uma mesma referência mensal.

**Parágrafo Sexto:** É de responsabilidade do empregado a conferência da autenticidade e legalidade dos comprovantes apresentados, não cabendo ao Conselho nenhuma responsabilidade por infrações às leis vigentes, na emissão dos mesmos.

#### **CLÁUSULA NONA: AUXÍLIO CRECHE/ASSISTÊNCIA PRÉ-ESCOLA**

O Conselho Regional de Psicologia 9ª Região fará o ressarcimento de despesas com creche ou instituição Pré-Escolar a todos os empregados com filhos até 06 (seis) anos de idade, até o limite de R\$ 451,88 (quatrocentos e cinquenta e um reais oitenta e oito centavos), mensais, por filho, mediante a comprovação do pagamento a terceiros, através de nota fiscal ou boleto bancário que comprove o pagamento da despesa, emitido por pessoa jurídica.

**Parágrafo Primeiro:** A concessão do auxílio constante desta Cláusula não terá natureza salarial, sendo considerada de natureza indenizatória, não se incorporará ao salário, para nenhum efeito legal, nem servirá de base para recolhimento de tributos ou contribuição previdenciária, FGTS ou outros.

**Parágrafo Segundo:** Para o recebimento do reembolso o empregado deverá apresentar à administração os seguintes documentos:

- a- Formulário de solicitação em modelo fornecido pela administração, devidamente preenchido;
- b- Comprovante do pagamento das despesas, observando-se as seguintes características:

1. nota fiscal quitada ou boleto bancário referente ao pagamento da mensalidade, onde deve constar o nome do empregado ou dependente legal e o nome da(o) aluna(o).

**Parágrafo Terceiro:** O prazo máximo para a entrega da solicitação de reembolso com os devidos comprovantes de despesa será até último dia útil do mês subsequente à realização da mesma. Caso o empregado não entregue a solicitação de reembolso com os devidos comprovantes citados no parágrafo anterior até a data limite prevista, perderá o benefício, que não se acumulará para os meses subsequentes.

**Parágrafo Quarto:** O pagamento do reembolso ocorrerá no prazo máximo de 20 dias úteis, após a data de solicitação.

**Parágrafo Quinto:** Não poderá haver fracionamento de solicitação para uma mesma referência mensal.

**Parágrafo Sexto:** É de responsabilidade do empregado a conferência da autenticidade e legalidade dos comprovantes apresentados, não cabendo ao conselho nenhuma responsabilidade por infrações às leis vigentes, na emissão dos mesmos.

**Parágrafo Sétimo:** Para usufruir do benefício, o empregado deverá apresentar o comprovante de matrícula da(o) filha(o) na instituição escolar, no início de cada ano ou semestre, conforme seja o contrato anual ou semestral.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA: ABONO NATALINO**

O Conselho Regional de Psicologia 9ª Região concederá a todas(os) suas(seus) empregadas(os) no mês de dezembro, abono natalino, em pecúnia, no valor de R\$ 752,46 (setecentos e cinquenta e dois reais e quarenta e seis centavos).

**Parágrafo único:** O Abono Natalino não se incorporará ao salário, para nenhum efeito legal, nem servirá de base para recolhimento de tributos ou contribuição previdenciária, FGTS ou outros, mantendo e ratificando-se seu caráter indenizatório.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA: HORAS EXTRAS**

O Conselho Regional de Psicologia 9ª Região manterá o sistema de banco de horas na vigência do presente acordo, assumindo o compromisso de pagar em forma de folga, as *horas extras realizadas pelas(aos) empregadas(os) públicas(os) efetivas(os)*, seguindo os preceitos da legislação pertinente e atendendo as seguintes condições dos parágrafos abaixo.

**Parágrafo Primeiro:** Na forma da legislação, o banco de horas aqui instituído consistirá em acúmulo prévio de horas excedentes à jornada normal de trabalho, sendo compensada em data posterior. O limite de horas acumuladas não poderá exceder a 40 (quarenta) horas em um período de 30 (trinta) dias. Para fins do presente ACT, entender-se-á apuração como levantamento do saldo individualizado e seu respectivo pagamento e/ou desconto, se horas positivas ou negativas, respectivamente, conforme regras a seguir.

a- Os atrasos e antecipações de entradas e/ou saídas que ultrapassem os limites estabelecidos no Parágrafo Quarto (§1º, Art. 58, CLT), serão compensados do saldo de banco de horas.

**Parágrafo Segundo:** Será considerado o adicional de 50% (cinquenta por cento), para as horas trabalhadas em dia de expediente normal e 100% (cem por cento) para as horas trabalhadas nos dias de folga e feriados.

**Parágrafo Terceiro:** As horas excedentes à jornada normal do empregado somente serão remuneradas como serviço extraordinário mediante autorização por um membro da Diretoria ou superior imediato, com antecedência mínima de 01 (um) dia útil à realização destas.

a- Sendo situação de necessidade imperiosa, força maior, realização/conclusão de serviços inadiáveis poderão ser realizadas hora(s) extra(s), desde que devidamente justificadas por escrito à Diretoria do CRP-09. A solicitação deverá ser formalmente comunicada ao empregado pela chefia imediata, por meio de e-mail ou outro expediente, após autorização expressa da Diretoria concordando com a jornada extra.

b- Horas excedentes à jornada normal do empregado não autorizadas conforme o caput do presente parágrafo e item anterior, não serão computadas como serviço extraordinário, devendo ser abatidas/não contabilizadas do saldo do banco de horas do mês de ocorrência.

**Parágrafo Quarto:** Não serão descontados nem computados como jornada extraordinária as variações de horário no registro de ponto não excedentes a 5 (cinco) minutos, observado o limite máximo de 10 (dez) minutos diários, na forma prevista pelo §1º, do Art. 58, da CLT.

**Parágrafo Quinto:** O prazo total para compensação das horas extras acumuladas, positivas ou negativas, será de 01 ano, conforme vigência desse ACT e §2º, do Art. 59, da CLT, sendo definida a data específica de compensação em comum acordo com o empregado, os seus superiores imediatos e aprovado pela Diretoria do CRP-09.

a- O empregado só poderá usufruir do crédito que possua em banco de horas se solicitado com antecedência mínima de 01 (um) dia útil, mediante concordância da chefia imediata e autorização por um membro da Diretoria.

b- O banco de horas será apurado/zerado totalmente no final da vigência do presente ACT, sendo que, após a contabilização do saldo de horas final, e, em caso de saldo positivo, será

integralmente convertido em pecúnia, sendo as horas pagas conforme Parágrafo Segundo. Contabilizado saldo negativo em banco de horas, será realizado o desconto em folha de pagamento no mês subsequente à apuração.

c- A não compensação das horas extras acumuladas, positivas ou negativas, dentro do prazo estipulado no caput desse parágrafo, ou, em caso de rescisão contratual, implicará no pagamento integral em pecúnia e/ou desconto, respectivamente, das horas extras conforme parágrafo segundo.

d- Fica resguardado o direito de cada empregado em consultar o seu saldo atualizado de banco de horas, seja positivo ou negativo, junto ao departamento administrativo/pessoal e empregado responsável pela função.

**Parágrafo Sexto:** Havendo saldo negativo residual em banco de horas individual apurado no término da vigência do presente acordo, o mesmo deverá ser descontado na folha de pagamento no mês subsequente à apuração, respeitados os limites legais.

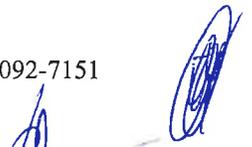
**Parágrafo Sétimo:** Havendo saldo positivo residual em banco de horas individual apurado no término da vigência do presente acordo, deverá o mesmo ser pago, integralmente, em pecúnia, conforme parágrafo segundo, na folha de pagamento no mês subsequente à apuração.

**Parágrafo Oitavo:** Fica acordado que o saldo individual positivo, referente ao período de maio/2024 a abril/2025, será pago, integralmente, em pecúnia, na folha de pagamento do mês seguinte ao início de vigência do presente acordo, conforme disposições da CLT, bem como que o saldo individual negativo residual será descontado na folha de pagamento do empregado, conforme Parágrafo Sexto.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA: CONCESSÃO DE FALTA**

O Conselho Regional de Psicologia 9ª Região concederá aos seus empregados o abono das faltas legais previstas na CLT, bem como as ausências de até 5 (cinco) dias no ano, por dependente legal, genitores e/ou avós idosos dependentes da assistência do empregado, decorrentes de acompanhamento a consultas médicas e internações hospitalares, desde que a soma dos dias não ultrapasse o número de 10 (dez) dias ao ano.

**Parágrafo Primeiro:** As faltas legais deverão ser comprovadas pelos documentos alusivos a cada evento (certidão de nascimento de filho, certidão de casamento, atestado médico, atestado de óbito, etc) e as faltas decorrentes de acompanhamento a consultas e/ou internações hospitalares deverão ser comprovadas através de atestados emitidos por profissionais de saúde, devidamente habilitados para este ato, conforme legislação vigente, indicando o nome do paciente, a data da consulta e/ou o período da internação, o nome do acompanhante, a assinatura



do profissional que emitiu o documento, com o carimbo do mesmo, contendo o registro junto ao conselho fiscalizador.

**Parágrafo Segundo:** O atestado de acompanhamento deverá ser encaminhado à Administração impreterivelmente até o primeiro dia útil subsequente à data de emissão, através do empregado ou de terceiros a seu pedido.

**Parágrafo Terceiro:** O Conselho Regional de Psicologia 9ª Região concederá aos seus empregados licença de 05 (cinco) dias consecutivos por motivo de falecimento de ascendente, descendente, cônjuge/companheiro, irmão ou pessoa que, declarada em sua carteira de trabalho e previdência social, viva sob sua dependência econômica.

a- Em caso de falecimento de parentes até segundo grau, em linha reta ou colateral por afinidade, na forma do conceito legal – Código Civil, a duração da licença por luto será a expressa na CLT, ou seja, 2 (dois) dias consecutivos, mediante solicitação formal do empregado e apresentação posterior da Certidão de Óbito.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA: REGISTRO DE FREQUÊNCIA**

Cada funcionário deverá cumprir seu horário de trabalho, respeitando a sua carga horária, sendo que os registros daqueles que possuem o controle de frequência devem ser realizados de acordo com as normas do Regulamento de Pessoal do CRP-09.

**Parágrafo Primeiro:** Em cumprimento ao determinado na Portaria 671/2021 do MTE, ficam homologados os atuais sistemas de controle de frequência utilizados pelo CRP-09: software de coleta e gerenciamento de dados Secullum Ponto e aparelho de registro modelo Prisma Super Fácil da marca Henry.

**Parágrafo Segundo:** Não serão descontadas nem computadas como jornada extraordinária as variações de horário no registro de ponto não excedentes de 05 (cinco) minutos, observado o limite máximo de 10 (dez) minutos diários, na forma prevista pelo §1º, do Art. 58, da CLT.

**Parágrafo Terceiro:** Fica resguardado o direito do empregado à conferência do seu registro de frequência, por assinatura de folha de ponto mensal, podendo ainda, consultar pessoal e individualmente junto ao departamento administrativo e empregado responsável pela função.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA: ATESTADO POR DOENÇA/INCAPACIDADE**

O Conselho aceitará atestados emitidos pelos serviços públicos de saúde e particulares de saúde para comprovar a necessidade de afastamento do empregado do trabalho, por motivo de doença/incapacidade laboral, mediante atestados emitidos por profissionais de saúde,

devidamente habilitados para este ato, conforme legislação vigente, indicando: o nome do paciente, o período relativo à doença/incapacidade laboral, a assinatura do profissional que emitiu o documento, com o carimbo do mesmo, contendo o registro junto ao conselho fiscalizador, até o limite máximo previsto da legislação vigente, após os quais o empregado será encaminhado ao serviço de perícia médica do INSS.

**Parágrafo Primeiro:** Em conformidade com o Artigo 335 e seguintes, da Instrução Normativa 128/2022 do INSS, na ocorrência de mais de um atestado no intervalo de 60 dias corridos, o tempo dos mesmos serão somados, para apuração dos dias de responsabilidade do empregador, sendo o empregado encaminhado ao serviço de perícia médica do INSS, quando a soma for superior ao limite máximo.

**Parágrafo Segundo:** O Atestado de afastamento por doença ou incapacidade laboral deverá ser entregue à Administração do Conselho no prazo de dois dias úteis da data de emissão, pelo empregado ou seu representante.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA: ANIVERSÁRIO DO EMPREGADO**

O Conselho Regional de Psicologia 9ª Região concederá a seus empregados o abono da falta relativa à data de seu aniversário.

**Parágrafo Único:** A pedido do empregado e mediante concordância da chefia imediata e anuência da Diretoria do CRP-09, o benefício previsto nesta Cláusula poderá ser gozado em outra data, conforme escolha do empregado, desde que dentro do prazo de vigência do presente ACT, vedada a cumulação para ano posterior.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA: FÉRIAS**

O Conselho Regional de Psicologia 9ª Região concederá a divisão de férias em até três períodos, conforme disposto na CLT, aos empregados que solicitarem, desde que seja no período concessivo e sem prejuízo ao regular funcionamento do CRP-09, considerando-se, ainda, que um dos períodos não poderá ser inferior a 14 (catorze) dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a 5 (cinco) dias corridos, cada um.

**Parágrafo Único:** O início do período das férias a serem gozadas pelo empregado deverá obedecer ao previsto no Artigo 134, § 3º, da CLT.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA: REMUNERAÇÃO DAS FÉRIAS**

O Conselho Regional de Psicologia 9ª Região garante o pagamento integral da remuneração das férias a que o empregado fizer jus, acrescida do adicional de 1/3 (um terço) constitucional, até 2 (dois) dias antes do início da data programada para suas férias (Artigo 145 da CLT).

**Parágrafo Único:** Fica garantida ao empregado a opção por converter de 1/3 (um terço) das férias em abono pecuniário, desde que solicitado com 40 (quarenta) dias de antecedência da data programada para início de suas férias.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA: LICENÇA MATERNIDADE**

O Conselho Regional de Psicologia 9ª Região concederá às suas empregadas a licença maternidade pelo período de 180 (Cento e oitenta) dias consecutivos.

**Parágrafo Único:** O Conselho proporcionará às suas empregadas os benefícios previstos nos Artigos 391 a 396 da CLT (Seção V-Da Proteção à maternidade).

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA: LICENÇA PATERNIDADE**

O Conselho Regional de Psicologia 9ª Região concederá aos seus empregados Licença Paternidade de 20 (vinte) dias corridos a partir da data de nascimento da(o) filha(o).

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA: ANUÊNIO**

O Conselho Regional de Psicologia 9ª Região concederá a todos os seus empregados anuênio de 1% do salário base, por cada ano trabalhado, limitando-se a 35% (trinta e cinco por cento) do salário-base.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA: GRATIFICAÇÃO DE QUALIFICAÇÃO**

O Conselho Regional de Psicologia 9ª Região concederá adicional de gratificação de qualificação, conforme percentuais a seguir descritos, corresponde à vantagem pecuniária, concedida às(aos) empregadas(os) públicas(os) efetivas(os), considerando como referencial a faixa salarial do nível e classe ao qual pertence – cargo de origem efetiva – enquadrado conforme Plano de Empregos, Carreiras e Salários - PECS vigente.

**Parágrafo Primeiro:** A gratificação por qualificação corresponde à vantagem pecuniária concedida às(aos) empregadas(os) públicas(os) efetivas(os) que apresentarem formação escolar formal superior à exigida para o cargo de caráter efetivo que ocupa.

**Parágrafo Segundo:** A gratificação de qualificação não será incorporada ao vencimento básico, para nenhum efeito legal, das(os) empregadas(os) públicas(os) efetivas(os), sendo vedada a sobreposição de gratificações de qualificação.

**Parágrafo Terceiro:** A política para a concessão do adicional de gratificação de qualificação será estruturada da seguinte forma:

**I. Para Cargos que Exigem Ensino Médio:** A vantagem pecuniária referente a 3% (três por cento) sobre o salário referencial conforme PECS vigente será concedida às(aos) empregadas(os) públicas(os) efetivas(os) que exigem como pré-requisito a conclusão do ensino médio, desde que tenham obtido diploma de graduação em nível superior, reconhecido pelo Ministério da Educação.

**II. Para Cargos que Exigem Ensino Superior:** A vantagem pecuniária referente a conclusão de cursos de pós-graduação será concedida às(aos) empregadas(os) públicas(os) efetivas(os) que ocupam cargos que exigem como pré-requisito a conclusão de nível superior, de forma escalonada, refletindo o nível de especialização e dedicação exigidos por cada tipo de formação, conforme abaixo:

a- **Especialização:** A vantagem pecuniária referente a 4% (quatro por cento) sobre o salário referencial conforme PECS vigente será concedida às(aos) empregadas(os) públicas(os) efetivas(os) que concluíram cursos de pós-graduação *lato sensu* (especialização) com carga horária mínima de 360 horas, devidamente reconhecidos pelo Ministério da Educação, mediante apresentação do diploma/certificado de título de especialista.

b- **Mestrado:** A vantagem pecuniária referente a 5% (cinco por cento) sobre o salário referencial conforme PECS vigente será concedida às(aos) empregadas(os) públicas(os) efetivas(os) que concluírem com sucesso programas de pós-graduação *stricto sensu* (mestrado), reconhecidos pela Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES), mediante apresentação do diploma/certificado de título de mestre.

c- **Doutorado:** A vantagem pecuniária referente a 6% (seis por cento) sobre o salário referencial conforme PECS vigente será concedida às(aos) empregadas(os) públicas(os) efetivas(os) que concluírem programas de doutorado, também reconhecidos pela CAPES, representando o mais alto grau de especialização acadêmica, mediante apresentação do diploma/certificado de título de doutorado.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA: APLICAÇÃO DE PENALIDADES**

O Conselho Regional de Psicologia 9ª Região adotará a sindicância administrativa e o processo administrativo disciplinar, se necessário, como medidas prévias à aplicação de penalidades aos seus empregados, em conformidade com a legislação que regula a matéria, garantindo o contraditório e a ampla defesa.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA: DO COMBATE E ENFRENTAMENTO AO ASSÉDIO MORAL E SEXUAL**

O Conselho Regional de Psicologia 9ª Região implementará política de combate e enfrentamento permanente ao Assédio Moral e Sexual no ambiente de trabalho, com palestras, cursos e formações, além de garantir que serão acolhidas e devidamente apuradas quaisquer denúncias encaminhadas pelo SINDECOF sobre o assunto.

**Parágrafo Primeiro:** A política prevista no caput da presente cláusula abrangerá o combate ao assédio discriminatório por gênero, raça, orientação sexual, idade, deficiência, religião ou qualquer outro fator de discriminação, como a neurodiversidade ou qualquer outra característica pessoal, sendo asseguradas a igualdade de tratamento e de oportunidades para todas(os) empregadas(os).

**Parágrafo Segundo:** Será criado um Grupo de Trabalho – GT paritário, composto por empregadas(os) públicas(os) efetivas(os) do CRP-09 e Conselheiras(os), garantida a participação de uma(um) psicóloga(o) empregada(o) pública(o) do CRP-09, para construir coletivamente uma minuta de Resolução específica normatizando a política aqui implementada.

**CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA: DO ACESSO DO SINDICATO ÀS INSTALAÇÕES DO CONSELHO**

Fica garantido aos membros da Diretoria do SINDICATO o acesso às dependências do CRP-09, mediante autorização prévia formal da Diretoria do CRP-09.

**CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA: MENSALIDADES SINDICAIS**

As mensalidades sindicais serão descontadas dos salários dos empregados sindicalizados, em folha de pagamento e será repassado ao Sindicato o valor descontado e a respectiva relação nominal, até o 10º. (décimo) dia útil após o pagamento dos salários.

**CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA: MULTA**

Pelo descumprimento de qualquer das cláusulas deste acordo, fica estabelecida a multa de 2% (dois por cento) do salário mínimo por empregado, à parte prejudicada.

**CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA: DATA BASE**

Fica definida a data base dos empregados do Conselho Regional de Psicologia 9ª Região, em 1º de maio de cada ano.

**CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA: VIGÊNCIA**

Fica estabelecido que este documento entra em vigor na data de sua publicação e os itens aqui definidos terão efeitos a partir da data base, dia 1º de maio de 2025, vigorando até 30.04.2026.

**CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA: REVOGAÇÃO**

Revogam-se as disposições em contrário, prevalecendo o disposto no presente Acordo Coletivo nas situações em que houver conflito com instrumentos normativos anteriores do CRP-09.

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA: DECLARAÇÃO FORMAL DO ACORDO**

E por estarem justos e acordados, assinam o presente Acordo Coletivo de Trabalho em 2 (duas) vias de igual teor e forma. Após a deliberação da pauta de reivindicações, a categoria concede poderes ao SINDECOF, conforme o que estabelece o Artigo 4º Alínea “B”, do Estatuto do Sindicato e o que dispõe o Artigo 612 da CLT, para promover as negociações com o Conselho Regional de Psicologia 9ª Região, até a finalização do acordo e posterior registro do Acordo Coletivo de Trabalho.

Goiânia, 23 de junho de 2025.

  
**Rivanara Napolis**  
**Conselheira Presidente CRP-09**

  
**Sandro da Silva Marques**  
**Presidente do SINDECOF-GO**