

## ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2025/2026

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** SC002629/2025  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 29/09/2025  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR059710/2025  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 47979.243412/2025-13  
**DATA DO PROTOCOLO:** 26/09/2025

Confira a autenticidade no endereço <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/>.

SIND EMPR AUTARQUIAS FED DE REG E FISC PROFISSIONAL SC, CNPJ n. 80.673.494/0001-04, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). DANIEL BILOBRAN JUNIOR;

E

CONSELHO REGIONAL DE PSICOLOGIA CRP 12A REGIAO, CNPJ n. 37.115.508/0001-45, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). FABIANA GONCALVES FELIX;

celebram o presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

### CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 01º de maio de 2025 a 30 de abril de 2026 e a data-base da categoria em 01º de maio.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) **Empregados de Autarquias Federais de Regulamentação e Fiscalização Profissional**, com abrangência territorial em **SC**.

### SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO PISO SALARIAL

### CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL / SALÁRIO INGRESSO

Fica estabelecido a partir de 1º de maio de 2025, os pisos salariais com os seguintes referenciais:

- Salário Normativo para cargo de nível médio – **R\$ 3.724,61** (três mil, setecentos e vinte e quatro reais e sessenta e um centavos) mensais para jornada de 40 (quarenta) horas semanais;
- Salário Normativo para cargos de nível superior – **R\$6.207,39**(seis mil, duzentos e sete reais e trinta e nove centavos), mensais para jornada de 40 (quarenta) horas semanais.

### REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

### CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE/REPOSIÇÃO SALARIAL

A partir de 1º de Maio de 2025, os salários dos integrantes da categoria econômica, aqui representados, serão reajustados 5,53% (cinco vírgula cinquenta e três por cento) correspondente a 100% do índice IPCA que corresponde ao maior índice acumulado no período de 1º de maio de 2024 a 30 de abril de 2025 de ganho real de 5% (cinco por cento), compensando-se as antecipações já concedidas no período e questão, a título de adiantamentos.

## GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS 13º SALÁRIO

### CLÁUSULA QUINTA - 13º SALÁRIO/ANTECIPAÇÃO

Por ocasião do gozo das férias, o CRP-12 pagá 50% (cinquenta por cento) da remuneração do empregado como adiantamento por conta de 13º salário. Aqueles que não gozarem até 30 de Junho do ano em curso, receberão até aquela data, o adiantamento aqui previsto.

**Parágrafo único** - o funcionário poderá solicitar o recebimento, em pecúnia, de 10 (dez) dias de suas férias, mediante solicitação formal e acordo entre as partes.

### AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

### CLÁUSULA SEXTA - VALE ALIMENTAÇÃO

O CRP-12 fornecerá aos empregados integrantes da categoria profissional 22 (vinte e dois) vales alimentação mensais, no valor unitário de R\$ 66,00 (sessenta e seis reais), a serem reajustados pelo índice do reajuste do salário, inclusive em caso de afastamento por motivos de férias, saúde e/ou licenças, garantida as condições mais favoráveis já praticadas. E em nenhuma hipótese será exigida a devolução dos vales alimentação.

**Parágrafo único** – O CRP-12 estudará a inserção de rubrica, no orçamento de 2026, para o pagamento de um valor monetária, relacionado ao vale alimentação, na condição de 13º.

### AUXÍLIO TRANSPORTE

### CLÁUSULA SÉTIMA - AUXÍLIO TRANSPORTE

Fica estabelecida a obrigatoriedade de fornecimento de vale-transporte a todos os empregados abrangidos pelo presente acordo, na forma da Lei 7.418/85, com desconto de 6% (seis por cento) incidentes sobre o salário base do beneficiado.

### AUXÍLIO SAÚDE

### CLÁUSULA OITAVA - ASSISTÊNCIA MÉDICA, HOSPITALAR E LABORATORIAL

O CRP-12 fornecerá aos seus empregados, com desconto de 0,5% para estes, convênio médico para assistência médica, hospitalar e laboratorial, categoria “Plano K9”, cujas mensalidades serão custeadas pelo CRP-12.

**Parágrafo 1º** -Aos empregados novos que não puderem ser inscritos no mesmo plano de saúde custeado pelo CRP-12, em virtude de mudança ou extinção do plano atual, serão estes e os empregados antigos guindados ao novo plano vigente, cuja equivalência seja ao do plano menos oneroso, com as coberturas previstas no *caput* da presente cláusula, independentemente da nomenclatura que a entidade conveniada venha dar ao mesmo, sem ônus para os beneficiários.

**Parágrafo 2º** -Os empregados inscritos no Plano de Saúde que desejarem participar das categorias mais completas dos convênios, e consequentemente mais onerosas, autorizarão o desconto em folha da diferença necessária a completar o pagamento do plano.

**Parágrafo 3º** - Para um dependente legal, inclusive cônjuge, companheiro, companheira, será concedido um auxílio saúde na forma de pagamento de 50% do valor do mesmo plano de assistência médica do empregado beneficiado, sendo o restante descontado em folha.

**Parágrafo 4º** - Considerando o encerramento do contrato com a Unimed e a necessidade de realização de licitação para nova contratação, esta cláusula será discutida novamente em novembro de 2025, impreterivelmente.

## CLÁUSULA NONA - ASSISTÊNCIA ODONTOLÓGICA

O CRP-12 fornecerá aos seus empregados convênio odontológico, categoria “Plano Básico”, cuja mensalidade será paga pelo CRP-12, com desconto de 0,5% aos funcionários.

**Parágrafo único** - Aos empregados que quiserem incluir dependentes no Plano Odontológico, poderão fazê-lo, desde que autorizem o desconto em folha.

## AUXÍLIO DOENÇA/INVALIDEZ

### CLÁUSULA DÉCIMA - AUXÍLIO DOENÇA ACIDENTE DE TRABALHO

No caso do empregado sofrer acidente de trabalho, o empregador pagará o salário do empregado até que a previdência social reconheça o direito do empregado ao benefício. Os valores adiantados pelo empregador ao empregado serão descontados do mesmo quando do retorno ao trabalho.

## AUXÍLIO MATERNIDADE

### CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - AMAMENTAÇÃO

Fica estabelecido que os intervalos para amamentação serão de dois períodos de uma hora. Uma hora pela manhã, outra à tarde, até que a criança complete 01 ano de idade.

## AUXÍLIO CRECHE

### CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - AUXÍLIO CRECHE/BABÁ

Fica estabelecido que o CRP-12 reembolsará mensalmente aos seus empregados o valor equivalente a  $\frac{1}{2}$  (meio) salário mínimo mensal para cada filho, até a data em que complete 06 anos de idade, referentes às despesas com creche ou com babá, desde que devidamente comprovadas e mediante apresentação do recibo ou nota fiscal de pagamento.

**Parágrafo Único** – Caso o pai e a mãe trabalhem no CRP-12, somente a mãe terá direito ao referido benefício.

## OUTROS AUXÍLIOS

### CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO DOENÇA E DO 13º SALÁRIO

Na hipótese de concessão de auxílio doença pelo INSS, fica assegurada ao empregado uma complementação no valor do benefício até o salário a que faria jus, se estivesse em atividade.

**Parágrafo único.** A concessão da complementação prevista nesta Cláusula será devida por um período de até 90 (noventa) dias.

## RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES QUALIFICAÇÃO/FORMAÇÃO PROFISSIONAL

## CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - APRIMORAMENTO PROFISSIONAL, RECICLAGEM E BOLSA DE ESTUDO

O CRP-12, de acordo com a conveniência e as suas necessidades administrativas, oferecerá aos seus empregados possibilidades de realização de reciclagem e aprimoramento profissional, como cursos, palestras, seminários, etc., custeando os referidos eventos.

**Parágrafo 1º:** No caso de cursos custeados pelo CRP 12, o beneficiário terá, obrigatoriamente, de apresentar ao término da capacitação, cópia de certificado ou diploma de conclusão com êxito.

**Parágrafo 2º:** Em casos de cursos de longa duração, quais sejam: Pós-Graduação, Mestrado, Doutorado, em que será concedido o benefício da flexibilização de jornada de trabalho, sem prejuízo no salário, o beneficiário deverá mensalmente apresentar comprovação de frequência no referido curso.

## ATRIBUIÇÕES DA FUNÇÃO/DESVIO DE FUNÇÃO

## CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - DUPLA FUNÇÃO

Em caso de um funcionário **acumular a sua função e a função de outro funcionário**, desde que o substituto pertença a outro setor, do **mesmo nível e função**, que esteja ausente por um período maior que 07 dias e neste período acumular as tarefas dos dois, receberá a bonificação equivalente a 50% de sua própria remuneração.

**Parágrafo único—** A chefia imediata ou a Diretoria do Conselho deverá formalizar o acúmulo de função e o direito a bonificação através de documento hábil legal.

## ESTABILIDADE GERAL

## CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - ESTABILIDADE PROVISÓRIA NO EMPREGO

Gozarão de estabilidade provisória no emprego, salvo por motivo de justa causa para a demissão:

- a) Acidentado: por 12 (doze) meses após a cessação do auxílio doença accidentário, consoante artigo 118 da lei 8.213/199;
- b) Doença: por 60 (sessenta) dias após a cessação do auxílio doença previdenciário;
- c) Pré-aposentados: por 12 (doze) meses imediatamente anteriores a complementação de tempo para aposentadoria pela previdência Social ou outra instituição com a mesma finalidade, os que tiverem o mínimo 05 (cinco) anos de vinculação empregatícia com a Entidade empregadora;
- d) Do pai, por 90 (noventa) dias após o nascimento do filho, ou por adoção legal de criança até 6 anos incompletos de idade, devidamente comprovada;
- e) Gestante/Aborto: a mulher, por 6 (seis) meses incompletos após o parto; por 30 (trinta) dias, em caso de aborto legal devidamente comprovado por Atestado Médico; ou ainda por 90 (noventa) dias por adoção legal de criança até 6 anos incompletos de idade, devidamente comprovada;
- f) No Processo Eleitoral – no período compreendido entre os 3 (três) meses, que antecedem as eleições de qualquer dos cargos diretivos do CRP-12, e os 3 (três) meses sucessivos à posse nestes mesmos cargos.

## OUTRAS NORMAS REFERENTES A CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO DO TRABALHO

## CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - REGIMES DE TRABALHO

Considera-se:

I – Regime presencial;

II – Regime de Trabalho híbrido (parcial): quando a/o funcionária/o executa suas atividades laborais parte em trabalho presencial, parte em teletrabalho;

III – Regime de Trabalho integral: quando a/o funcionária/o executa suas atividades integralmente em teletrabalho, fora das dependências do CRP12/SC.

## CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - TRABALHO HÍBRIDO

Instituir o regime de trabalho híbrido no âmbito do Conselho Regional de Psicologia da 12a Região em que alterna trabalho presencial e teletrabalho às/-aos funcionárias/os que tiverem interesse na sua adesão.

Aprovar os critérios e procedimentos gerais a serem observados, por toda equipe de funcionárias/os do CRP-12, no desempenho de suas atividades laborais no regime de trabalho híbrido.

**Parágrafo 1º** - Para os fins de que trata as CLÁUSULAS DE HOME OFFICE:

I - chefia imediata: funcionária/o ocupante de cargo em comissão e ou função gratificada em relação ao qual a/o funcionária/o se reporta diretamente;

II - teletrabalho: prestação de serviços fora das dependências do CRP-12, de maneira preponderante ou não, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação, que, por sua natureza, não configure trabalho externo;

**Parágrafo 2º** - Eventual necessidade de comparecimento presencial não descaracteriza o regime de trabalho híbrido.

**Parágrafo 3º** - Não se enquadram no conceito de trabalho híbrido as atividades que, em razão da natureza do cargo ou das atribuições da unidade de lotação, são desempenhadas externamente às dependências do CRP-12.

## CLÁUSULA DÉCIMA NONA - OBJETIVOS DO TRABALHO HÍBRIDO

São objetivos do trabalho híbrido:

I – O teletrabalho visa proporcionar ambiente que possibilite o aumento da produtividade das/os funcionárias/os;

II – Promover mecanismos para motivar e comprometer funcionárias/os com os objetivos da instituição;

III – Economizar tempo e reduzir custo de deslocamento das/os funcionárias/os até o local de trabalho;

IV – Ampliar a possibilidade de trabalho as/-aos funcionárias/os com dificuldade de deslocamento;

V – Elevar as metas de eficiência no serviço público, dada a melhoria na qualidade de vida das/os participantes do trabalho híbrido;

VI – Contribuir para a melhoria de indicadores socioambientais por meio da diminuição na emissão de poluentes dispersos no transporte, além da redução do consumo de papel e outros bens e serviços;

VII – Considerar a multiplicidade das tarefas, dos contextos de produção e das condições de trabalho para a concepção e implementação de mecanismos de avaliação e alocação de recursos.

**Parágrafo único** - Os efeitos jurídicos do trabalho híbrido equiparam-se àqueles decorrentes da atividade laboral exercida nas dependências do CRP12/SC.

## CLÁUSULA VIGÉSIMA - ADESÃO AO TRABALHO HÍBRIDO

A adesão ao regime de trabalho híbrido é facultativa, exige comum acordo entre CRP12/SC e funcionária/o e poderá ser objeto de proposição do CRP-12 ou solicitação da/o funcionária/o por meio do Anexo I – Formulário de adesão ao trabalho híbrido.

**Parágrafo 1º** - Poderão aderir ao regime de trabalho híbrido, desde que em efetivo exercício no CRP-12, observadas as condições e requisitos previstos nesta portaria:

I – Todas/os funcionárias/os ocupantes de cargo efetivo; e

II - Funcionárias/os ocupantes de funções gratificadas ou cargos em comissão de livre provimento;

**Parágrafo 2º** - A adesão ao trabalho híbrido não altera a lotação funcional da/o funcionária/o. O regime de trabalho híbrido ou do teletrabalho integral em casos específicos ocorrerá em função da conveniência e do interesse do serviço como ferramenta de gestão, não se constituindo direito das/os funcionárias/os.

a) Para a adesão ao regime de trabalho híbrido, devem ser observadas as seguintes condições:

I - As atividades possam ser executadas preponderantemente fora das dependências do CRP12/SC, com utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo;

II - Não ocorra perda mensurável de qualidade nas atividades e serviços;

III - A/o funcionária/o não tenha sido afastada/o do trabalho híbrido há menos de 12 (doze) meses devido ao descumprimento dos deveres da/o funcionária/o em trabalho híbrido;

IV - Setores em que houver atendimento ao público externo não poderão fazer adesão ao trabalho híbrido integral, salvo em casos específicos, por interesse da administração;

V - O regime de trabalho híbrido não deve obstar o convívio social e laboral, a cooperação, a integração e a participação da/o funcionária/o em regime de trabalho híbrido, incluída a pessoa com deficiência, nem embaraçar o direito ao tempo livre.

VI - A/o funcionária/o possua os requisitos mínimos de infraestrutura física e tecnológica e Ergonomia e Saúde para realização das atividades em trabalho híbrido, nos termos do Anexo II (Infraestrutura física e tecnológica) e Anexo III (Ergonomia e saúde);

VII – Não pode resultar em sobrecarga de serviço para as/os demais funcionários que atuarão de forma presencial.

b) A responsabilidade pela aquisição e manutenção dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto são da/o funcionária/o.

c) O CRP-12 pagará, mensalmente, enquanto a/o funcionária/o estiver em trabalho híbrido ou integralmente em teletrabalho, uma verba indenizatória no valor de R\$ 150,00 (cento e cinquenta reais). Interrompida a condição do teletrabalho (incluindo férias e licenças), a referida verba, por consequência, deixará de ser paga à trabalhadora.

## CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - HORÁRIO DE EXPEDIENTE

Para o atendimento ao público, o horário de expediente do CRP12/SC inicia-se às 08h (oito horas) e se encerra às 17h (dezessete horas) nos dias úteis, de segunda-feira a sexta-feira.

**Parágrafo único** - Poderá, excepcionalmente, haver expediente em outros horários e dias, a ser cumprido pelos/as funcionários/as quando houver necessidade da administração ou da chefia imediata, mediante convocação via e-mail, considerando a singularidade de cada setor.

## CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - REALIZAÇÃO DO TRABALHO HÍBRIDO

Será mantida a capacidade de funcionamento dos setores em que haja atendimento presencial ao público externo.

**Parágrafo 1º** - Os atendimentos presenciais mencionados são aqueles indispensáveis sob a perspectiva de legalidade do ato e, sobretudo, para a garantia da prestação dos serviços oferecidos pela autarquia, de forma qualificada e segura.

**Parágrafo 2º** - A autorização para atuar em trabalho híbrido deve ser expressa, acompanhada do seguinte fluxo:

- a) A Chefia Imediata receberá o pedido ou elaborará sugestão de trabalho híbrido para a sua equipe (ou parcela de sua equipe).
- b) A Chefia Imediata remeterá o processo, via SEI, para a Gerência, constando o seu posicionamento acerca da situação (favorável/desfavorável).
- c) A Gerência expedirá a autorização, ou não, de forma fundamentada.

**Parágrafo 3º** - É nesta tramitação processual do pedido de trabalho híbrido que será definido os dias em que a/o funcionário estará apenas on-line, assim como os momentos em que deverá comparecer ao CRP-12. Deverá ser definido o tempo para a prestação do serviço em regime híbrido.

## CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - REGISTRO DE FREQUÊNCIA E HORAS EXTRAS

O cumprimento da jornada de trabalho das/os funcionárias/os dar-se-á mediante registro de ponto diário no sistema eletrônico, ato pessoal e obrigatório para todas/os as/os funcionárias/os.

- a) As/os funcionárias/os ocupantes dos cargos comissionados, assim como das funções de confiança são dispensadas/os do registro de ponto.
- b) Quando impossibilitado o registro de frequência por meio eletrônico, em razão de problemas técnicos no sistema ou outra situação peculiar, devidamente comprovados, a apuração de frequência será registrada e formalizada via e-mail para a chefia imediata.

**Parágrafo 1º** - A realização das atividades em trabalho híbrido, por parte da/o funcionária/o, deverá acontecer durante a jornada de trabalho firmada em normativa vigente, respeitados os intervalos de intrajornada e interjornada, conforme orientado pelo CRP12/SC.

**Parágrafo 2º** - Deverá ser evitada a realização de horas extraordinária, para a formação do banco de horas, em teletrabalho. Caso necessário, a realização de horas extraordinárias, em teletrabalho, deverá ser justificada pela Chefia Imediata à Gerência.

## CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - TELETRABALHO EM TEMPO INTEGRAL

O Teletrabalho em tempo integral ocorrerá de forma excepcional, desde que devidamente motivado, e por 03 (três) meses consecutivos, podendo ser prorrogado até a data limite de 12 (doze) meses.

**Parágrafo 1º** - Atingido o prazo limite de 01 (um) ano, a/o funcionário precisará retornar, ao menos, ao trabalho híbrido. É possível ao funcionário realizar novo pedido para a renovação do teletrabalho em tempo integral, devendo ser submetido ao mesmo fluxo do artigo 10.

**Parágrafo 2º** - Todas as demais regras estabelecidas para o trabalho híbrido valerão para teletrabalho em tempo integral.

**Parágrafo 3º** - Somente 10% dos trabalhadores do CRP-12 podem estar em teletrabalho integral de forma concomitante.

## CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - DEVERES DA CHEFIA IMEDIATA

São atribuições da chefia imediata:

- I - Acompanhar o trabalho das/os funcionárias/os em regime de trabalho híbrido e sua adaptação à modalidade;
- II - Aferir e monitorar o cumprimento de metas estabelecidas no setor;
- III - Avaliar a qualidade do trabalho apresentado, identificando se a/o funcionária/o mantém condições para executar suas atividades em trabalho híbrido;
- IV - Comunicar à gerência as ocorrências que possam interferir na realização do trabalho híbrido, visando a adoção de providências necessárias;
- V - Integrar as equipes que estão em trabalho presencial com as em trabalho híbrido;
- VI - Organizar, em conjunto com equipe e/ou funcionária/o, quais tarefas deverão ser realizadas, definindo prazos, entregas e resultados;
- VII - Promover a motivação e o comprometimento das/os funcionárias/os com os objetivos do CRP12/SC;
- VIII - Estimular o desenvolvimento do trabalho criativo, da inovação e da cultura digital.

## CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - DEVERES DO FUNCIONÁRIO EM TRABALHO HÍBRIDO

Constituem deveres da/o funcionária/o em regime de trabalho híbrido:

- I - Cumprir atividades estabelecidas, com a qualidade exigida pela chefia imediata, prezando pela qualidade, tempo e eficiência;
- II - Atender às convocações para comparecimento às dependências da instituição sempre que houver necessidade do setor ou interesse da administração;
- III - Durante a jornada de trabalho, manter os meios de comunicação definidos pelo CRP12/SC permanentemente ativos e estar disponível para contatos, reuniões e consultas que se fizerem necessárias;
- IV - Durante a jornada de trabalho, atender prontamente a quaisquer solicitações da chefia imediata para prestar informações sobre as atividades desempenhadas e sobre o cumprimento das demandas estabelecidas, podendo ser solicitado, ainda, o envio de relatório das atividades realizadas, de modo a proporcionar o acompanhamento das atividades;
- V - Responder com prontidão e rapidez aos colegas de trabalho, prezando pelo bom andamento das atividades;
- VI - Informar à chefia imediata sobre qualquer tipo de indisponibilidade ocasional durante a jornada de trabalho;
- VII - Comunicar formalmente através de canais de comunicação à chefia imediata todo e qualquer afastamento, licenças, ausências e outros impedimentos, na forma da legislação vigente;
- VIII - Preservar o sigilo dos dados acessados de forma remota, mediante observância das normas internas de segurança da informação e comunicação;
- IX - Instalar ou utilizar aplicativos informados pelo CRP12/SC para realização do trabalho remoto;
- X - Manter atualizados os sistemas institucionais instalados nos equipamentos de trabalho;
- XI - Realizar os registros de frequência na ferramenta disponibilizada pela autarquia, excetuando-se apenas para quem, pela natureza de seu cargo, não possuir controle de frequência;

XII - A/o funcionária/o que dispuser de telefone institucional deverá, prontamente, atendê-lo durante sua jornada de trabalho;

XIII - Aquisição de computadores com especificações mínimas para participação no programa de trabalho híbrido e eventuais atualizações de softwares e hardwares necessários ao perfeito desempenho das atividades a distância;

XIV - Itens ou mobiliário que forneçam condições favoráveis de ergonomia, limpeza, iluminação e controle de ruídos aptos à execução das atividades.

**Parágrafo único** - A/O funcionária/o que descumprir as regras estabelecidas nos incisos I a XIII do caput, será notificada/o formalmente pela chefia imediata sobre o ocorrido, visando ajuste de conduta e cumprimento dos deveres mencionados nesses incisos, sem prejuízo de outras sanções disciplinares.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - DEVERES DA GESTÃO DE PESSOAS**

A gestão de pessoas promoverá a difusão de conhecimentos relativos ao trabalho e de orientações para saúde e ergonomia, mediante oficinas, palestras e outros meios, bem como a implementação de outros mecanismos que visem garantir a qualidade de vida das/os trabalhadoras/es.

**Parágrafo único** - Cabe à Gestão de Pessoas dar suporte à chefia imediata para a adaptação das/os funcionários ao regime de trabalho híbrido, assim como poderá propor à Gerência soluções para eventuais problemas detectados na execução do trabalho híbrido e ajustes na regulamentação.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - DEVERES DA GERÊNCIA**

A Gerência deverá acompanhar e fiscalizar a execução dos trabalhos híbridos junto às chefias imediatas, podendo, para tanto, solicitar a confecção de relatórios, além de tomar outras medidas para que ocorra o fiel cumprimento esta portaria por todos os envolvidos.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - DISPOSIÇÕES GERAIS TRABALHO HÍBRIDO**

Não estão contemplados nas características de trabalho híbrido as/os funcionárias/os terceirizadas/os, as/os estagiárias/os.

**Parágrafo 1º** - Poderá ser realizada, a qualquer momento, a alteração do regime de trabalho híbrido para o presencial por determinação do CRP12/SC ou a pedido da/o funcionária/o, garantido prazo de transição mínima de 30 (trinta) dias.

**Parágrafo 2º** - Os trabalhos de atendimento presencial poderão ter escalas diferenciadas em razão da necessidade de manter pelo menos uma/um funcionária/o à disposição para realizar atendimentos à categoria na Sede e/ou Subsede.

**Parágrafo 3º** - O vale-transporte será concedido somente referente aos dias de trabalho presencial, os demais benefícios sociais conquistados em acordo coletivo de trabalho serão garantidos a todas/os as/os funcionárias/os que optarem pelo regime de trabalho híbrido.

**Parágrafo 4º** - A opção da/do funcionária/o pela adesão ao trabalho híbrido não poderá resultar em aumento de quadro de funcionárias/os e de quaisquer despesas.

**Parágrafo 5º** - Cabe a/ao funcionária/o manter o registro de ponto conforme normativa vigente.

**Parágrafo 6º** - Quando identificado descumprimento dos critérios previstos, a chefia deverá comunicar, pelo correio eletrônico institucional, à Gerência para a adoção de medidas administrativas.

**Parágrafo 7º** - A/o funcionária/o que descumprir as regras estabelecidas será notificada/o formalmente pela chefia imediata, sobre o ocorrido, visando ajuste de conduta e cumprimento dos deveres mencionados, sem

prejuízo de outras possíveis sanções disciplinares.

**Parágrafo 8º** - Na hipótese de recorrência do descumprimento das regras estabelecidas, o/a trabalhador/a receberá notificação determinando que execute suas atividades exclusivamente de forma presencial, ficando esta/e impedido de atuar remotamente por um período mínimo de 12 meses, sem prejuízo de outras possíveis sanções disciplinares.

**Parágrafo 9º** - É vedada a/ao funcionária/o a utilização de pessoas terceiras para a execução das suas atividades laborais.

**Parágrafo 10º** - Casos omissos serão apreciados e decididos pela Diretoria do CRP-12.

## **JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS DURAÇÃO E HORÁRIO**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - BANCO DE HORAS**

A jornada de trabalho é de 40 (quarenta) horas semanais, sendo que as horas excedentes serão computadas em banco de horas, controladas por meio de sistema de registro eletrônico, em que o funcionário terá acesso ao extrato de suas horas ali computadas para o devido acompanhamento.

I - as horas a mais trabalhadas, durante os dias úteis, serão levadas ao Banco de Horas na proporção de 1 (um) para 1 (um); e

II - as horas trabalhadas aos sábados, domingos e feriados serão levadas ao Banco de Horas na proporção de 1 (um) para 2 (dois).

III – para as horas trabalhadas entre às 22h e 5h, o funcionário receberá adicional noturno conforme dispositivo da CLT, Art. 73.

**Parágrafo 1º:** O funcionário que desejar fazer o uso do banco de horas para se ausentar do trabalho, deverá requerer autorização prévia da Gerência, com antecedência mínima de 48h (quarenta e oito horas).

**Parágrafo 2º:** Ocorrendo o desligamento do empregado, por qualquer motivo, será pago ou descontado, juntamente com as demais verbas rescisórias, sob a forma de horas extras em caso de saldo positivo e desconto por falta em caso de negativo.

**Parágrafo 3º:** As horas a mais compensadas com descanso ou folga não terão reflexos no repouso semanal remunerado, nas férias, no aviso prévio, no 13º salário ou em qualquer outra verba salarial.

**Parágrafo 4º:** O banco de horas deverá ser utilizado no ano corrente, de modo que, na hipótese de não terem sido utilizadas as horas em haver até 31 de dezembro, será revertido em pecúnia até 31 de janeiro do exercício seguinte, em função do processamento da folha.

### **FALTAS**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - ABONO DE FALTA DO ESTUDANTE**

Mediante aviso prévio de 24 (vinte e quatro) horas, dado por escrito, poderá ser flexibilizado o horário de trabalho, mediante compensação futura, quando da ausência do empregado nos dias de provas do exame de vestibular, quando comprovada tal finalidade.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - ABONO DE FALTA AO TRABALHO**

Serão aceitos atestados de profissionais de saúde: médicos, odontólogos e psicólogos fornecidos por órgãos públicos de saúde ou de profissionais credenciados ao plano de saúde, ou ainda, de médicos e clínicas particulares, inclusive os que comprovem acompanhamento de familiar, quais sejam: filhos menores de idade ou deficientes; e dependentes.

**Parágrafo 1º** -Nos casos de gestantes, os atestados e comprovantes de exames pré-natais abonarão o dia completo, desde que expedidos pelas entidades previstas no Caput desta Cláusula.

**Parágrafo 2º** -Aplicar-se-á a cláusula contida no caput, limitada a uma vez por mês, para o acompanhamento de cônjuge ou companheiro, e pais. Neste caso, será permitida a utilização de regime de banco de horas, caso seja necessário mais de um afastamento por mês.

**Parágrafo 3º** -Poderá ser aplicada a cláusula contida no caput, de forma excepcional, para o acompanhamento de cônjuge, companheiro, e pais, desde que devidamente justificada pelo empregado e com a aquiescência expressa e prévia da chefia imediata.

## OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - DIA DO ANIVERSÁRIO

Fica o empregado dispensado do trabalho, no dia do seu aniversário, sem prejuízo de seu salário. Caso o dia do aniversário seja feriado ou final de semana ou recesso, este será concedido no próximo dia de trabalho subsequente.

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - FERIADOS

O CRP-12 criará agenda anual dos feriados, a ser apresentada até o dia 31 de maio, especificando previamente o funcionamento do órgão nos dias que antecedem e precedem os referidos feriados.

## FÉRIAS E LICENÇAS LICENÇA MATERNIDADE

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - LICENÇA MATERNIDADE

Será concedido a todas as empregadas dos Conselhos, por ocasião de gestação, o direito a licença maternidade, pelo período de 180 (cento e oitenta) dias, conforme preconiza a Lei 11.770 de 09 de setembro de 2008.

## OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - LICENÇA PRÊMIO

Todos os empregados abrangidos pelo presente acordo terão direito ao gozo de 30 (trinta) dias de licença prêmio, a cada 05 (cinco) anos de trabalho no CRP-12, contados a partir da data de sua admissão.

**Parágrafo 1º.** Aos Empregados com mais de 03 (três) e menos de 05 (cinco) anos de serviços prestados ao CRP-12, em caso de rescisão sem justa causa, receberão indenização pecuniária proporcional correspondente ao tempo de serviço apurado para esse fim.

**Parágrafo 2º.** Após o requerimento do empregado, o CRP-12 terá 06 (seis) meses para conceder a licença, desde que preenchidos todos os requisitos necessários à sua obtenção.

**Parágrafo 3º.** Na eventual impossibilidade da concessão da referida licença por parte do CRP-12, será a mesma convertida em pecúnia em favor do beneficiado.

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - LICENÇA PATERNIDADE

Será concedido a todos os empregados dos Conselhos, por ocasião do nascimento de seu filho (a) ou a adoção legal de criança menor de 6 anos, o período de licença remunerada de 20 (vinte) dias.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - LICENÇA GALA**

Será concedido, a todos os empregados e empregadas dos Conselhos, por ocasião do casamento, o período de licença remunerada de 05 dias corridos, com o objetivo de dar andamento aos trâmites legais, bem como para o gozo de lua de mel.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - LICENÇA NOJO**

Será concedida a todos os empregados e empregada dos Conselhos, por ocasião do falecimento de parentes, licença conforme a seguir:

- Falecimento de parentes de primeiro grau, pais, filhos, irmãos e enteados, bem como esposo (a) ou companheiro (a) 07 dias corridos.
- Falecimento de parentes de segundo grau, avôs, avós, netos, bem como sogro e sogra, 03 dias corridos.

## **SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR UNIFORME**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - UNIFORME**

Quando exigido, para a prestação de serviços ou pela própria natureza do trabalho, o CRP-12 fornecerá uniforme, gratuitamente, aos seus funcionários, em quantidade e frequência que assegurem a manutenção da sua qualidade.

## **RELAÇÕES SINDICAIS REPRESENTANTE SINDICAL**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - DIRIGENTES SINDICAIS**

Fica garantida ao(a) funcionário(a) enquanto membro eleito e durante seu mandato na diretoria do SEAUF, a liberação de 01(um) dia semanal, para fins de realização de atividades discricionária do sindicato, sem prejuízo da remuneração mediante comunicação por escrito com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito horas) desde que esta liberação não implique em prejuízos para execução dos serviços do CRP-12 e for comprovadamente necessária a sua presença.

## **LIBERAÇÃO DE EMPREGADOS PARA ATIVIDADES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - FORMAÇÃO SINDICAL**

O CRP-12 concederá 1 (um) dia de liberação durante a vigência desse Acordo Coletivo de Trabalho para 1 (um) empregado indicado pelo SEAUF, mediante prévia comunicação por escrito e aceitação da Diretoria do CRP-12, para participar de cursos de interesse da categoria, tais como congressos, encontros, eventos ou similares. O CRP-12 assegurará que o funcionário indicado não sofrerá qualquer prejuízo de salário, férias, 13º salário, FGTS e outros títulos pertinentes ao contrato de trabalho.

## ACESSO A INFORMAÇÕES DA EMPRESA

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - CADASTRO GERAL DE FUNCIONÁRIOS.

Quando solicitado, o CRP-12 fornecerá ao SEAUF/SC uma relação nominal dos empregados por cargo e local de trabalho.

## CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - DO DESCONTO DA CONTRIBUIÇÃO SINDICAL

Para os trabalhadores que expressamente autorizarem, na forma do art. 579 da CLT, o CRP-12 descontará em folha de pagamento, a crédito do SEAUF/SC, os valores relativos a um dia de trabalho, com base na remuneração do mês de março dos servidores associados ou não do SEAUF/SC, a título de Contribuição Sindical, nos termos dos artigos 580, 582 e 585 da CLT. O repasse dos descontos (as mensalidades) deverá ocorrer até o dia 30 de abril de 2021, encaminhando também a relação nominal dos empregados com o valor da remuneração e o desconto efetuado até 10 (dez) dias após o recolhimento, bem como os comprovantes de quitação da contribuição sindical dos profissionais liberais da respectiva profissão.

**Parágrafo 1º:** De acordo com o artigo 585, parágrafo único, os profissionais liberais poderão optar pelo pagamento da contribuição sindical unicamente à entidade sindical representativa da respectiva profissão, devendo apresentar em tempo hábil a comprovação de quitação da referida contribuição gerada pelo respectivo sindicato da profissão à qual exerça, efetivamente, como é o caso das Psicólogas e da Contadora.

**Parágrafo 2º:** O CRP-12 se comprometerá a encaminhar ao SEAUF/SC, cópia das guias de contribuição sindical e assistencial, com a relação nominal e os respectivos salários de todos os empregados, no prazo máximo de 30 (trinta) dias após o desconto.

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - DO DESCONTO DE MENSALIDADES

O CRP-12 descontará em folha de pagamento, a crédito do Sindicato, os valores relativos à mensalidade fixada aos associados mediante carta de autorização do empregado. O repasse das mensalidades deverá ocorrer no prazo máximo de 10 (dez) dias após o desconto, encaminhando o comprovante do repasse e também a relação nominal dos empregados associados que sofreram os descontos das mensalidades ao Sindicato.

## OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - HOMOLOGAÇÃO DAS RESCISÕES CONTRATUAIS

O CRP-12 deverá homologar as rescisões de contrato de trabalho dos empregados desligados do emprego diretamente no Sindicato da categoria profissional a partir de 12 (doze) meses de trabalho, sendo certo ainda, que as homologações dirão respeito, unicamente aos valores ali consignados, não abrangendo as parcelas não discriminadas.

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - QUADRO DE AVISOS

O CRP-12 colocará à disposição do SEAUF/SC quadro de avisos para afixação de comunicados de interesse da categoria profissional, incumbindo-se este da sua afixação dentro de 24 (vinte e quatro) horas posteriores ao recebimento.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - RELAÇÃO NOMINAL DE EMPREGADOS**

O CRP-12 ficará obrigado a encaminhar à entidade profissional cópia das guias de contribuição sindical, dos funcionários que autorizarem o desconto, com a relação nominal dos respectivos salários, no prazo máximo de 30(trinta) dias após o desconto, assim como relação dos descontos das mensalidades do sindicato.

## **DISPOSIÇÕES GERAIS MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - CASOS OMISSOS**

Os assuntos não previstos em lei e no Acordo Coletivo de Trabalho deverão ser acordados entre o CRP-12 e o SEAUF/SC.

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - ASSISTÊNCIA JURÍDICA**

O CRP-12 prestará assistência jurídica aos seus empregados sempre que, no exercício de suas funções e em defesa dos interesses da Entidade, em conformidade com as normas e regulamentos da mesma, incidirem na prática de atos que os levem a responder qualquer ação penal.

## **DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - PENALIDADE**

Pelo descumprimento de qualquer das cláusulas constantes do presente instrumento, fica estabelecida uma multa de 50% (cinquenta) por cento do valor do salário normativo, em favor da parte prejudicada, por cláusula e por empregado.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - DATA BASE E VIGÊNCIA**

A presente norma coletiva de trabalho terá vigência de 01 (um) ano para as cláusulas econômicas, iniciando-se no dia 1º de maio de 2025 e, para as cláusulas de caráter social, a vigência será até o fechamento do próximo acordo, abrangendo toda categoria profissional representada pelo Sindicato.

{

**DANIEL BILOBRAN JUNIOR  
PRESIDENTE  
SIND EMPR AUTARQUIAS FED DE REG E FISC PROFISSIONAL SC**

**FABIANA GONCALVES FELIX  
PRESIDENTE  
CONSELHO REGIONAL DE PSICOLOGIA CRP 12A REGIAO**

**ANEXOS**  
**ANEXO I - ATA ASSEMBLEIA**

[Anexo \(PDF\)](#)

**ANEXO II - ANEXO I ATA ASSEMBLEIA**

[Anexo \(PDF\)](#)

A autenticidade deste documento poderá ser confirmada na página do Ministerio do Trabalho e Emprego na Internet, no endereço <http://www.mte.gov.br>.

