



CREA-DF

Conselho Regional de Engenharia
e Agronomia do Distrito Federal

REGULAMENTO

DE PESSOAL

Aprovado por meio da Decisão nº 09/2013
e alterado pela Decisão nº 12/2013 da
Diretoria do Crea-DF



Novembro/2013



CREA-DF

Conselho Regional de Engenharia
e Agronomia do Distrito Federal

REGULAMENTO DE PESSOAL

Regulamento aprovado por meio da Decisão
nº 09/2013 e alterado pela Decisão nº
12/2013 da Diretoria do Crea-DF



Novembro/2013



Comissão

Coordenadora – Helena de Fátima Oliveira,
Coordenadora Adjunta: Maria José Pontes Neta.

Membros:

Wellington dos Reis Barros, Glaucia Rocha Lopes, Lara Sanchez Ferreira e Rodrigo Cintra Vieira.

Revisão:

Valmir de Lima Severiano – Superintendente do Crea-DF.

Membros da Diretoria:

Eng. Flavio Correia de Sousa – Presidente do Crea-DF;

Eng. Francisco Correa Rabello – Vice-Presidente;

Eng. José Silvino de Carvalho – Diretor Financeiro;

Eng. Adriano Silva Arantes – Diretor de Fiscalização;

Eng. Luiz Henrique Lobo – Diretor de Planejamento;

Eng. Marcus Vinicius Batista de Souza;

Téc. Wellington Siqueira de Medeiros.

Projeto gráfico e diagramação:

Jailson Veloso e André Taboquini



Conteúdo

APRESENTAÇÃO

TÍTULO I

DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES 9

TÍTULO II

DO QUADRO DE PESSOAL E DA PROGRESSÃO FUNCIONAL 9

TÍTULO III

DA ADMISSÃO PARA PROVIMENTO DOS CARGOS DO QUADRO DE
PESSOAL PERMANENTE 11

TÍTULO IV

DO CONTRATO DE TRABALHO 12

TÍTULO V

DA REMUNERAÇÃO E DA GRATIFICAÇÃO PELO EXERCÍCIO DA FUNÇÃO
DE CONFIANÇA/EMPREGO EM COMISSÃO 13

TÍTULO VI

DA JORNADA E DO HORÁRIO DE TRABALHO 15

TÍTULO VII

DO BANCO DE HORAS 18

TÍTULO VIII

DAS CONCESSÕES – LICENÇAS E AFASTAMENTOS 21

TÍTULO IX

DO ABONO ASSIDUIDADE 32

TÍTULO X

DAS FÉRIAS 32



TITULO XI

DA GRATIFICAÇÃO NATALINA..... 38

TÍTULO XII

DO SALÁRIO-FAMÍLIA..... 39

TITULO XIII

DOS BENEFÍCIOS CONCEDIDOS PELO CREA-DF 41

TITULO XIV

DA CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO 44

TÍTULO XV

DA ÉTICA FUNCIONAL..... 46

TITULO XVI

DOS DEVERES 48

TITULO XVII

DAS PROIBIÇÕES..... 50

TITULO XVIII

DAS RESPONSABILIDADES 51

TÍTULO XIX

DAS PENALIDADES 52

TÍTULO XX

DAS GARANTIAS SOCIAIS 53

TÍTULO XXI

DAS DISPOSIÇÕES GERAIS E TRANSITÓRIAS..... 53

TÍTULO XXII

DISPOSIÇÕES FINAIS 54



APRESENTAÇÃO

Nos termos do que dispõe o Art. 1º do Regimento Interno homologado em 13/12/2002 pelo Conselho Federal de Engenharia e Agronomia – Confea e posteriormente alterado e homologado por meio da Decisão Plenária PL-1992/2012, do Confea, em 25 de outubro de 2012, o Conselho Regional de Engenharia e Agronomia do Distrito Federal – Crea-DF é uma entidade autárquica de fiscalização do exercício e das atividades profissionais, dotada de personalidade jurídica de direito público, constituindo serviço público federal, vinculada ao Conselho Federal de Engenharia e Agronomia – Confea, com sede e foro na cidade de Brasília e jurisdição em todo o Distrito Federal, instituída pela Resolução nº 152, de 28 de setembro de 1966, na forma estabelecida pelo Decreto Federal nº 23.569, de 11 de dezembro de 1933, e mantida pela Lei nº 5.194, de 24 de dezembro de 1966, para exercer papel institucional de primeira e segunda instância no âmbito de sua jurisdição.

Para que as atividades fins sejam desenvolvidas conforme o citado artigo do Regimento Interno, o Crea-DF necessita contar com um corpo funcional regulamentado e ciente de seus compromissos, deveres e responsabilidades junto a esta instituição.

O presente Regulamento de Pessoal tem por objetivo estabelecer as normas e condutas aplicáveis aos empregados e aos profissionais contratados exclusivamente para os cargos de livre provimento, no intuito de fortalecer as políticas de recursos humanos fazendo com que os serviços oferecidos sejam sempre voltados para a obtenção da qualidade e no sentido do melhoramento constante das rotinas. O que reflete consequentemente no crescimento e na valorização do Conselho junto à sociedade.



TÍTULO I

DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º Este Regulamento de Pessoal dispõe sobre o regime de trabalho no Conselho Regional de Engenharia e Agronomia do Distrito Federal – Crea-DF, definindo os direitos e deveres dos empregados em exercício, respeitando a legislação pertinente ao vínculo empregatício.

Art. 2º Os empregados do Crea-DF são regidos pela CLT – Consolidação das Leis de Trabalho – instituída pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – pelo Regimento Interno, pelos preceitos contidos neste Regulamento, pelo Acordo Coletivo de Trabalho, bem como em estrita observância aos dispositivos legais previstos na Constituição Federal.

Art. 3º Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviço de natureza não eventual ao Crea-DF, sob a dependência deste e mediante remuneração, onde estejam presentes a personalidade e a subordinação direta, com registro em Carteira de Trabalho e Previdência Social – CTPS.

Art. 4º O Crea-DF poderá contribuir para a formação profissional, mediante contrato de estágio, de alunos regularmente matriculados em cursos da educação formal, em conformidade com a Lei nº 11.788/2008 e demais normas aplicáveis.

TÍTULO II

DO QUADRO DE PESSOAL E DA PROGRESSÃO FUNCIONAL

Art. 5º Quadro de Pessoal é a força de trabalho ou contingente de recursos humanos necessários à concretização dos produtos ou serviços de uma organização, definidos em quantidade e qualidade adequadas.



Art. 6º O quadro de pessoal, formado pelo conjunto de todos os postos de trabalho previstos para o Crea-DF, ocupados ou disponíveis, é composto por:

I – cargos integrantes do Plano de Cargos e Salários - PCS, destinados ao provimento de pessoal para desempenho das atividades técnico-administrativas do Crea-DF;

II – cargos de Livre Provimento, vinculados à estrutura organizacional do Crea-DF, destinados às atividades de direção, chefia e assessoramento, a serem providos obedecendo a critérios de confiança, conforme disposto na norma de Cargos de Livre Provimento – Nº 01/2008, aprovada pela diretoria do Crea-DF, conforme a Decisão DIR/DF nº 010/08.

§1º As Unidades informarão suas necessidades de pessoal em termos qualitativos e quantitativos, justificando clara e objetivamente suas proposições.

§2º A Assessoria de Desenvolvimento Humano proporá ao presidente alteração do número de vagas previstas no quadro de pessoal, quando houver necessidade, conforme disposto no Plano de Cargos e Salários, itens 2.1 e 2.4.3, e em normativo de pessoal específico.

Art. 7º A progressão funcional é a elevação do salário do empregado ao nível salarial imediatamente posterior, dentro da classe salarial de seu cargo.

§ 1º As Progressões funcionais poderão ocorrer em até 2 (dois) anos, alternadamente, por merecimento ou por antiguidade, conforme disponibilidade orçamentária e financeira.

I – Nos casos de merecimento – a progressão será de 2 (dois) níveis salariais, nos termos contidos no item 2.8.1.2.1, do PCS:

a) Ter obtido, o empregado, resultado superior na avaliação de desempenho aplicada pelo Crea-DF, a ser regulamentada pelo



SAD – Sistema de Avaliação de Desempenho;

b) Ter o intervalo mínimo de 12 (doze) meses da admissão ou da última progressão;

c) Não ter, o empregado, punição ou faltas não justificadas nos últimos doze meses;

d) Não ter havido suspensão do contrato de trabalho durante o interstício estipulado para a concessão da vantagem.

II – Nos casos de antiguidade – a progressão será de 1 (um) nível salarial, nos termos do item 2.8.1.2.2, do PCS:

a) não ter, o empregado, punição nos últimos doze meses;

b) ter o intervalo mínimo de 24 (vinte e quatro) meses da admissão ou da última progressão;

c) não ter havido suspensão do contrato de trabalho durante o interstício estipulado para a concessão da vantagem.

Art. 8º As progressões funcionais deverão obedecer aos limites da Lei de Responsabilidade Fiscal, e ter aprovação da Presidência e da Diretoria.

Art. 9º As progressões funcionais somente poderão ocorrer no período entre os meses de maio a outubro.

Art. 10. Os enquadrados no último nível de sua classe salarial não estão sujeitos à Progressão Funcional.

TÍTULO III

DA ADMISSÃO PARA PROVIMENTO DOS CARGOS DO QUADRO DE PESSOAL PERMANENTE

Art. 11. A admissão de novos empregados está condicionada à existência de vagas no quadro de pessoal do Crea-DF.

§1º A admissão de novos empregados no Crea-DF ocorrerá



conforme recomendação do Tribunal de Contas da União, mediante aprovação em concurso público de provas ou provas e títulos, realizada de acordo com as disposições legais vigentes.

§2º A admissão obedecerá à ordem de classificação obtida em concurso público.

§3º São requisitos essenciais para admissão no quadro de pessoal permanente:

I – ser aprovado em concurso público de provas ou de provas e títulos;

II – possuir habilitação profissional ou grau de instrução exigida para o cargo;

III – estar em dia com as obrigações eleitorais e militares, quando for o caso;

IV - ser considerado apto em exame médico pré-admissional;

V – não ter outro vínculo trabalhista que seja conflitante com a sua função/horário, no Crea-DF, exceto os casos previstos em lei;

VI – apresentar declaração de bens e demais documentos exigidos pelo Conselho; e

VII – ter idade mínima de 18 (dezoito) anos.

TÍTULO IV

DO CONTRATO DE TRABALHO

Art.12. As admissões serão efetuadas no nível inicial da respectiva classe salarial a que pertence o cargo, cumpridas as exigências estabelecidas no edital do concurso público;

Art.13. A admissão de empregado far-se-á mediante contrato



individual de trabalho e registro na Carteira de Trabalho e Previdência Social – CTPS.

§1º Os primeiros 90 (noventa) dias do ocupante de cargo so PCS serão considerados período de experiência, durante os quais será verificado o cumprimento dos requisitos de assiduidade, pontualidade, disciplina, eficiência, espírito de cooperação, aptidão para o desempenho das funções, trabalho em equipe e disponibilidade de atualização continuada para o desempenho do cargo, mensurado a cada trinta dias por meio de instrumento próprio.

§2º A avaliação geral do desempenho dos empregados durante o período de experiência com fito de efetivação do contrato de trabalho em caráter definitivo, conforme previsto no contrato de experiência, obedecerá ao critério de avaliação relativa ao atendimento da pontuação mínima exigida na 3ª avaliação, ou seja, superior a 75 numa escala de 0 a 100.

§3º A Avaliação do período de experiência será realizada pelo chefe imediato responsável pela supervisão das atividades executadas pelo recém-contratado.

Art. 14. Sem prejuízo das demais sanções previstas em lei, será nulo de pleno direito o contrato de trabalho, quando ficar comprovado que o empregado, ao ser admitido, apresentou declaração e/ou documentos falsos.

TÍTULO V

DA REMUNERAÇÃO E DA GRATIFICAÇÃO PELO EXERCÍCIO DA FUNÇÃO DE CONFIANÇA/EMPREGO EM COMISSÃO

Art. 15 . A remuneração dos empregados compreende:

I – salário-base atribuído ao cargo cujo valor é definido na tabela salarial contida no Plano de Cargos e Salários - PCS;



II – valores referentes ao cargo de livre provimento definidos na Norma Interna de Cargos de Livre Provimento;

III – demais vantagens compreendidas na legislação vigente e Acordo Coletivo de Trabalho.

Art. 16. Entende-se por Cargo de Livre Provimento a soma geral de atribuições e tarefas específicas, exercidas sob o critério de confiança, de natureza transitória, para o desempenho de cargos típicos de direção, chefia e assessoramento, distribuídos em: Função Gratificada – FG e Emprego em Comissão – EC.

Art. 17. Toda designação para o exercício de Cargo de Livre Provimento será formalizada mediante ato administrativo, conforme Norma dos Cargos para Livre Provimento inciso IV.

Art. 18. A substituição temporária do titular do cargo de livre provimento ocorrerá no caso de afastamento por período igual ou superior a 10 (dez) dias consecutivos, mediante designação por ato administrativo.

Art. 19. O empregado designado para o exercício de função gratificada, bem como o contratado para o exercício exclusivo de emprego em comissão, em caráter excepcional, sem prejuízo de suas atribuições e por absoluta necessidade de serviço, poderá acumular mais de uma função de confiança, desde que suas naturezas sejam compatíveis, recebendo durante a acumulação das funções a remuneração correspondente ao exercício do cargo de livre provimento de maior valor.

Art. 20. As comunicações de substituição, após serem previamente autorizadas pelo Presidente ou pela Superintendência ou Chefe de Gabinete, conforme o caso, deverão ser encaminhadas à Assessoria de Desenvolvimento Humano no prazo máximo de 30 (trinta) dias, anterior a substituição.

Art. 21. O empregado do quadro que contar com 10 (dez)



anos completos e consecutivos no exercício de função gratificada fará jus a ter incorporado ao salário do respectivo cargo efetivo, como vantagem pessoal reajustável, por ocasião da data base, o valor da média decenal da gratificação percebida pelo exercício da função exercida, desde que seja dispensado da função, sem justa causa.

§1º O empregado que perceber, no todo ou em parte, a vantagem prevista neste artigo, não perceberá a gratificação pela função gratificada ou emprego em comissão a que for designado posteriormente, salvo se de maior valor, caso em que perceberá a diferença.

§2º O Crea-DF se compromete a realizar pesquisa, a cada dois anos, com o objetivo de equilibrar os valores das gratificações pagas aos empregados designados ou contratados para o exercício de função gratificada ou emprego em comissão com aqueles valores praticados no mercado, condicionada à disponibilidade orçamentária e financeira.

TÍTULO VI

DA JORNADA E DO HORÁRIO DE TRABALHO

Art. 22. A jornada de trabalho para os empregados do Crea-DF tem a duração de 8 (oito) horas diárias (art. 58 da CLT) totalizando 40 (quarenta) horas semanais (art. 7º inciso III da CF/88), com intervalo mínimo de 1 (uma) hora para repouso e alimentação, salvo os empregados que não aderiram ao novo Plano de Cargos e Salários, permanecendo com a carga horária de 6 (seis) horas diárias - 30 (trinta) horas semanais.

Parágrafo Único. Para os empregados contratados até 31/12/2005, a jornada é de 6 (seis) horas diárias perfazendo um total de 30 (trinta) horas semanais, com intervalo de 15 (quinze) minutos para repouso e alimentação, conforme legislação vigente, salvo com relação aos empregados que aderiram ao PCS/2007.



Art. 23. Todos os empregados do Crea-DF ficam obrigados a comprovar a sua entrada, intervalos e saída por meio de ponto eletrônico ou manual (para os casos excepcionais), devendo sempre a marcação ser feita pelo próprio empregado, exceto os que exercem a função de Superintendente e Chefe de Gabinete.

§1º Não serão descontadas nem computadas como jornada extraordinária as variações de horário no registro de ponto não excedentes de cinco minutos, observado o limite máximo de dez minutos diários, em caso de eventuais imprevistos, caso fortuito ou força maior.

§2º Os eventuais atrasos superiores a 10 (dez) minutos bem como as saídas antecipadas serão descontados em folha de pagamento ou computados como banco de horas, sem a dedução dos minutos de tolerância permitidos.

§3º As justificativas por faltas sem atestado médico ou outros motivos deverão conter a assinatura do empregado e a ciência de sua chefia imediata que encaminhará a justificativa para a Superintendência/Chefia de Gabinete para fins de análise quanto à procedência da justificativa, vinculado à compensação de horas ou não de acordo com a orientação da respectiva chefia.

§4º As ausências não justificadas, a partir do 10º (décimo) dia, deverão ser comunicadas imediatamente à Assessoria de Desenvolvimento Humano, pelo chefe imediato.

§5º As ausências não justificadas por períodos iguais ou superiores a 30 (trinta) dias consecutivos poderão caracterizar abandono de emprego, conforme legislação vigente.

§6º A ausência no registro de frequência do empregado sem a devida justificativa/comprovação caracterizará falta injustificada ao serviço, acarretando os correspondentes descontos no salário de acordo com a legislação vigente.



§7º A comunicação ao chefe imediato da ausência ou do não comparecimento do empregado ao serviço deverá ser feita em até 24 horas, nos termos do contido no parágrafo sexto do presente título.

§8º A comprovação da justificativa de ausência deverá ser apresentada 48 horas após o retorno ao serviço, nos termos do contido no parágrafo terceiro.

§9º Todos os empregados devem cumprir rigorosamente a sua jornada de trabalho previamente estabelecida em contrato de trabalho.

§10 Em casos excepcionais, de acordo com a necessidade e a justificativa apresentada pelo empregado e conforme a conveniência do Conselho, com autorização da Chefia imediata do empregado, poderá haver compensação da jornada regulada no Banco de Horas.

§11 Caberá à chefia imediata de cada unidade controlar a frequência dos seus subordinados diariamente, registrando, na folha de frequência ou outro instrumento de registro, as informações referentes às ausências prevista em lei e outros normativos deste Conselho, bem como as ausências justificadas e devidamente compensadas.

§12 Serão consideradas faltas graves, passíveis de punição disciplinar, as seguintes ocorrências:

I - fraudar o registro de frequência;

II - falsear justificativas de ausências;

III - ausentar-se de forma habitual de seu posto de serviço sem motivo justificado; e

IV - descumprir de forma habitual e não autorizada os horários de trabalho.

§13 Os controles de frequência deverão ser encaminhados à área competente, impreterivelmente, até cinco dias após



encaminhamento dos respectivos controles, devidamente atestados pelas chefias imediatas.

TÍTULO VII

DO BANCO DE HORAS

Art. 24. Fica estabelecida, com base no art. 7º inciso XXVI da Constituição Federal, no art. 59 da CLT e seus parágrafos, com a redação dada pela Lei nº 9.601, de 21.01.98, a instituição do Banco de Horas como mecanismo que possibilita a compensação das horas que excederem a jornada normal de trabalho que será regido por um sistema de débito e crédito, conforme condições abaixo:

§1º o regime de trabalho de compensação de horas e adoção do Banco de Horas dos empregados do Crea-DF, conforme Cláusula Sétima do Acordo Coletivo de Trabalho 2013/2014, objetiva a flexibilização de suas atividades conforme o fluxo de trabalho e a oportunidade aos empregados de fruição de períodos de descansos especiais, como aqui disciplinados;

§2º considera-se, para efeito de aplicação do Banco de Horas, a jornada semanal de trabalho de 40 (quarenta) horas para contratados após 31/12/2005 e de 30 (trinta) horas para os contratados anteriormente a esta data, conforme previsto em contrato de trabalho do empregado;

§3º fica autorizada a prorrogação de jornada de trabalho, não podendo ultrapassar o limite máximo de 10h (dez) horas diárias possibilitando a compensação de horas pelo regime do Banco de Horas, salvo necessidade imperiosa prevista em lei;

§4º terão jornada especial, os empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho, devendo tal condição ser anotada na Carteira de Trabalho e Previdência Social e no registro de empregados em razão da natureza de sua atividade, em seu Artigo 62, inciso I da CLT;



§5º na prorrogação da jornada de trabalho que não poderá exceder a 2 (duas) horas da jornada normal deverá haver um descanso de 15 (quinze) minutos, no mínimo, antes do início do período extraordinário de trabalho;

§6º a prorrogação de jornada de trabalho deve ser previamente planejada pela chefia imediata e autorizada pelo respectivo Chefe de Departamento/Assessoria, ou pela Superintendência ou Chefe de Gabinete do Crea-DF;

§7º sem a prévia autorização do Chefe do Departamento ou da Superintendência ou Chefe de Gabinete do Crea-DF, o empregado não poderá permanecer nas dependências/ambiente de trabalho e prorrogar a sua jornada de trabalho;

§8º as horas excedentes ao estabelecido no § 3º serão tratadas como crédito, enquanto as horas em débito serão computadas como débito dos ;

§9º consideram-se horas em débito os atrasos na jornada de trabalho, as ausências não previstas neste regulamento, e as saídas antecipadas, salvo quando autorizado pela chefia imediata, motivo pelo qual serão inseridas na contagem do banco de horas;

§10 as horas trabalhadas, as ausências e os atrasos, devidamente autorizados, serão computados como crédito e/ou débito de horas e constarão do Relatório de Frequência do período de apuração/mês;

§11 serão também computadas, para efeito do § 6º, as horas trabalhadas aos sábados, exceto as horas trabalhadas, excepcionalmente, aos domingos e feriados as quais serão compensadas pela dobra;

§12 o cômputo das horas será efetuado por meio do ponto eletrônico/biométrico existente, ressalvado o trabalho executado fora da sede, que deverá ser comprovado documentalmente;



§13 as horas trabalhadas em prorrogação de jornada, para fins de compensação no regime de Banco de Horas não se caracterizam como horas extras, não incidindo qualquer adicional, exceto nos casos previstos neste regulamento;

§14 as compensações de que tratam este regulamento deverão ocorrer no período de trinta dias subsequentes ao de apuração da frequência mensal, quando serão apuradas e informadas as horas em crédito ou em débito que deverão ser compensadas;

§15 o crédito/débito do Banco de Horas do empregado será solvido a qualquer momento, mediante autorização da chefia imediata e dentro do período de trinta dias subsequentes de apuração da frequência mensal, da seguinte forma:

I - Quanto ao saldo credor:

a – com a redução da jornada diária;

b – com a supressão de trabalho em dias da semana;

c – por meio de prorrogação do período de gozo de férias, se coincidir com o período sucessivo ao de apuração do crédito de horas trabalhadas;

d – atrasos e faltas não justificadas legalmente, autorizados pela chefia imediata; e

e – a critério exclusivo da Presidência do Crea-DF, com o pagamento do saldo de horas de crédito, condicionado à disponibilidade orçamentária e financeira.

II - Quanto ao saldo devedor:

a – prorrogação da jornada diária;

b – trabalho aos sábados;

c – desconto na sua remuneração, ao final do período de apuração/mês, quando o saldo negativo ultrapassar 20 (vinte) horas, na sua totalidade.



§16 na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação, ou o pagamento das horas, o empregado fará jus ao pagamento, calculadas sobre o valor do salário base na data da rescisão, com adicional de 50% (cinquenta por cento). Na hipótese de saldo negativo, o Crea-DF poderá efetuar o correspondente desconto no pagamento das verbas rescisórias;

§17 na iminência do Banco de Horas atingir crédito equivalente a 20 (vinte) horas, a ADH comunicará ao empregado, a sua chefia imediata e ao chefe de departamento responsável pela área que, a seu critério, poderá exigir que a compensação seja feita em, no máximo, 30 dias ou, havendo necessidade premente dos serviços, optar pelo pagamento em espécie das horas extras (Art. 59, parágrafo 2º da CLT).

TÍTULO VIII

DAS CONCESSÕES – LICENÇAS E AFASTAMENTOS

Art. 25. Poderão ser concedidas ao empregado licenças e afastamentos em conformidade com a legislação trabalhista e acordo coletivo de trabalho.

Art. 26. O empregado poderá afastar-se do serviço em decorrência de:

- I - licença médica;
- II - licença por acidente de trabalho;
- III - licença paternidade;
- IV - licença maternidade;
- V - licença adoção;
- VI - licença gala;
- VII - licença por morte de familiar;



- VIII - licença sem vencimentos;
- IX - licença para acompanhamento de familiar enfermo;
- X - licença para atividade política;
- XI - treinamento de interesse do Crea-DF;
- XII - viagem a serviço;
- XIII - outras ausências permitidas por lei.

Art. 27. Licença Médica é aquela concedida ao empregado mediante apresentação de atestado médico.

§1º Os atestados de consultas médicas, odontológicas, psicológicas e afins deverão conter obrigatoriamente os seguintes dados: nome completo do empregado, nome do profissional, especialidade e o respectivo carimbo com número de inscrição no Conselho Regional da profissão – CRM, a data de comparecimento, Código Internacional de Doenças – CID, e, se for o caso, o tempo de afastamento.

§2º As faltas ao serviço por motivo de doença, correspondentes aos primeiros quinze dias de afastamento, deverão ser comprovadas mediante atestados médicos, psicológicos ou odontológicos, a ser apresentado à ADH no prazo máximo de 2 (dois) dias, a contar do retorno ao trabalho.

§3º Quando o afastamento ultrapassar 15 (quinze) dias consecutivos, o empregado deverá apresentar, no máximo de 72 (setenta e duas) horas, a contar do início do afastamento, o atestado médico à ADH para providências devidas quais sejam: encaminhamento à perícia médica do Instituto Nacional do Seguro Social – INSS, nos termos do art. 75 e seguintes do Decreto nº. 3.048/99.

§4º O Crea-DF arcará com o pagamento da remuneração dos 15 (quinze) primeiros dias, ficando o ônus do pagamento por



conta da Previdência Social a partir do 16º (décimo sexto) dia.

§5º O empregado que, em períodos não consecutivos, por motivo de uma mesma doença, afastar-se do trabalho acima de 15 (quinze) dias, num prazo de 60 (sessenta) dias da data de início do primeiro afastamento, fará jus ao benefício de auxílio-doença a partir do 16º (décimo sexto) dia.

§6º O empregado deverá apresentar a comunicação de resultado expedido pelo órgão previdenciário à ADH, que adotará as providências cabíveis.

§7º O retorno do empregado ao trabalho se dará no 1º (primeiro) dia útil após o término da licença médica, devendo ser precedido da liberação pela empresa contratada para esse fim.

Art.28. Licença por Acidente de Trabalho é aquela concedida ao empregado que no exercício de suas atividades, a serviço do Conselho, venha a sofrer lesão corporal ou perturbação funcional, com a redução ou perda, temporária ou permanente, da capacidade para o trabalho. O empregado também terá direito a esse tipo de licença quando sofrer acidente fora do local e horário de trabalho, nas seguintes circunstâncias:

I - no percurso da residência para o trabalho ou deste para aquela;

II - no percurso de ida e volta para o local de refeição, em intervalo do trabalho;

III - em viagem, a serviço do Conselho, qualquer que seja o meio de locomoção.

§1º Entende-se por percurso o trajeto usual da residência ou local de refeição para o trabalho, ou deste para aqueles, não sendo considerado acidente de trabalho o ocorrido em percurso interrompido ou alterado por interesse pessoal do empregado.



§2º O acidente de trabalho deverá ser informado imediatamente à ADH, encarregando-se essa de comunicar ao órgão previdenciário até o 1º (primeiro) dia útil seguinte ao da ocorrência do acidente, salvo em caso de impossibilidade absoluta, sob pena de multa aplicável pela Previdência Social.

§3º Quando o acidente resultar na morte do empregado, será providenciada pela área competente, a comunicação à autoridade policial, por escrito, devendo estes dados figurar na comunicação à Previdência Social.

§4º Caberá ao Conselho o pagamento da remuneração dos 15 (quinze) primeiros dias, ficando o ônus do pagamento por conta da Previdência Social a partir do 16º (décimo sexto) dia.

§5º Caberá à área competente, formalizar o requerimento de auxílio-doença acidentário junto à Previdência Social.

§6º O empregado deverá apresentar a comunicação de resultado expedido pelo órgão previdenciário à área competente que adotará as providências cabíveis, imediatamente.

§7º O retorno do empregado ao trabalho se dará no 1º (primeiro) dia útil após o término da licença médica, devendo ser precedido da liberação pela empresa contratada para esse fim.

§8º Quando o acidente incapacitar o empregado para o exercício de suas funções originais, fica o Conselho comprometido a atribuir-lhe atividades compatíveis com sua nova condição, assegurando-lhe um período de 90 (noventa) dias para adaptação, ressalvada a demissão por justa causa.

§9º É assegurada estabilidade provisória ao empregado acidentado, por 12 (doze) meses, após seu retorno ao trabalho, ressalvado a demissão por justa causa.

§10 Ocorrendo acidente de trabalho, com prejuízos de bens materiais do Conselho, desde que o empregado não tenha concorrido



com dolo ou culpa para o acidente, o Crea-DF arcará com os ônus decorrentes daqueles prejuízos.

Art. 29. Licença Paternidade (art.7º, XIX CF c/c art. 10, §1º do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias - ADCT) é aquela concedida ao empregado por um período de 5 (cinco) dias, a contar da data de nascimento do (a) filho (a) ou adoção legal, sem prejuízo de sua remuneração.

Parágrafo único - O empregado comprovará a licença paternidade mediante apresentação da Certidão de Nascimento do (a) filho (a) ou do documento de adoção legal à ADH, no prazo de 15 (quinze) dias a contar da data do nascimento ou da adoção.

Art. 30. Licença Maternidade é aquela concedida à empregada gestante pelo período de 180 (cento e oitenta) dias, podendo iniciar-se até 4 (quatro) semanas antes do parto, conforme Lei nº 11.770/2008 a qual permite conceder prorrogação da licença maternidade, inicialmente de 120 (cento e vinte) dias, por mais 60 (sessenta) dias totalizando 180 (cento e oitenta) dias, inclusive no caso de adoção.

§1º A prorrogação dos 60 (sessenta) dias será remunerada exclusivamente pelo Conselho conforme o seu interesse e na vigência da Lei nº 11.770/2008.

§2º Em caso de aborto previsto em lei, cuja comprovação far-se-á por atestado médico oficial, a empregada terá direito a um repouso remunerado de 2 (duas) semanas.

§3º O atestado médico deverá conter todos os dados exigidos pela Previdência Social, inclusive referência expressa de que se trata de licença prevista no art. 392 da CLT, devendo ser apresentado à área competente, ADH, para homologação, no prazo máximo de 72 (setenta e duas) horas.



§4º Durante o período da licença maternidade, a empregada terá direito ao salário integral, bem como às vantagens e direitos adquiridos, sendo-lhe assegurado o retorno às funções que exercia anteriormente à licença.

§5º Até disposição em contrário, os salários maternidade correspondentes aos primeiros 120 (cento e vinte) dias ou aos 180 (cento e oitenta) dias serão inseridos na folha de pagamento.

§6º Haverá dedução dos recolhimentos previdenciários incidentes apenas sobre o período de 120 (cento e vinte) dias.

§7º Deverá a Assessoria de Desenvolvimento Humano conservar os atestados médicos e os comprovantes de pagamento para fins de fiscalização pela Previdência Social.

§8º O retorno da empregada licenciada ao trabalho dar-se-á no primeiro dia útil após o término da licença, mediante prévio exame de retorno à função, não se admitindo antecipação sob qualquer pretexto.

§9º É assegurada estabilidade provisória à empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até 5 (cinco) meses após o parto, ressalvada a demissão por justa causa.

Art. 31. Licença Adoção é aquela concedida à pessoa adotante ou que obtiver guarda judicial para fins de adoção, mediante documento comprobatório, sem prejuízo da remuneração. Aplicam-se à adoção todos os critérios previstos nas licenças maternidade e paternidade.

§1º Ao empregado que seja adotante solteiro aplicar-se-á o prazo de licença de 180 (cento e oitenta) dias.

§2º Em se tratando de relação homoafetiva, a regra do parágrafo anterior será aplicada mediante opção formal e declaração dos adotantes de que o outro companheiro não usufruirá de igual período no respectivo local de trabalho.



Art. 32. Licença Gala é aquela concedida ao empregado em razão de seu casamento, sem prejuízo de sua remuneração.

§1º A licença gala terá duração de 8 (oito) dias consecutivos, contados da data do casamento.

§2º O empregado deverá notificar o seu afastamento com antecedência de 4 (quatro) dias, para fins de controle de frequência e, imediatamente após o seu retorno ao trabalho, apresentar à área competente a Certidão de Casamento para comprovação.

§3º Caso o empregado não apresente a Certidão de Casamento no prazo de 15 (quinze) dias a contar da data da cerimônia, os dias de afastamento serão considerados como faltas injustificadas.

Art. 33. Licença por Morte de Familiar é aquela concedida ao empregado em decorrência do falecimento de parentes, podendo afastar-se do serviço sem prejuízo de sua remuneração, nos seguintes casos:

I - pelo período de 8 (oito) dias consecutivos:

- a) cônjuge ou companheiro (a) legalmente equiparado (a);
- b) filho (a) de qualquer condição ou enteado (a);
- c) genitores;
- d) irmão (ã);
- e) dependente econômico (desde que comprovado).

II - pelo período de 1 (um) dia útil:

- a) sogro (a);
- b) tio (a), primeiro;
- c) avô (ó);



- d) neto (a);
- e) cunhado (a);
- f) primo (a), primeiro;
- g) sobrinho (a), primeiro.

Parágrafo único - O empregado deverá apresentar à área competente, imediatamente após seu retorno ao trabalho, o documento comprobatório do óbito.

Art. 34. Licença sem vencimentos é aquela concedida excepcionalmente ao empregado em caráter temporário, sem direito à remuneração, mediante suspensão do contrato de trabalho.

§1º O empregado só poderá requerer licença sem vencimentos após 3 (três) anos de efetivo exercício no Conselho.

§2º A licença sem vencimentos poderá ser concedida desde que não haja inconveniência para o Conselho, pelo prazo de até 2 (dois) anos, prorrogáveis, por uma vez por igual período.

§3º O empregado só poderá requerer nova licença após cumprir 3 (três) anos de efetivo exercício no Conselho, a contar da data de encerramento da última licença.

§4º O retorno do empregado deverá ocorrer no primeiro dia útil após o término da licença, e os dias não trabalhados após o término da licença sem justo motivo serão considerados como faltas injustificadas.

§5º A solicitação inicial ou a prorrogação da licença sem vencimentos deverá ser dirigida ao responsável pela unidade de lotação do empregado, para aquiescência, devendo essa ser encaminhada, com antecedência mínima de 30 (trinta) dias da data pretendida para o afastamento.



§6º O afastamento estará condicionado à quitação, por parte do empregado, de seus débitos para com o Crea-DF, bem como à apresentação de sua Carteira de Trabalho e Previdência Social – CTPS para os devidos registros.

§7º Somente a partir da autorização do Presidente do Crea-DF ou do seu representante legalmente constituído, ocorrerá o afastamento do empregado devendo este aguardar a comunicação em sua unidade de lotação.

§8º O empregado que se afastar do serviço em desacordo com o disposto no parágrafo anterior, mesmo com o consentimento da chefia imediata/mediata, incidirá, automaticamente, em falta grave e estará sujeito às penalidades previstas na CLT e neste Regulamento.

§9º Na hipótese de o empregado pretender retornar ao serviço antes do término da licença, deverá manifestar sua vontade por escrito à área competente, para análise e posterior deliberação do Presidente ou do seu representante legalmente constituído.

§10 O período em que o empregado permanecer em licença sem vencimentos não será computado como tempo de efetivo exercício no Conselho, bem como não dará direito a benefícios e vantagens.

Art. 35. Licença para Acompanhamento de Familiar Enfermo é aquela concedida ao empregado para acompanhar familiar enfermo, sem prejuízo de sua remuneração, por um período de 15 (quinze) dias ao ano, consecutivos ou não, e não cumulativos para o ano seguinte, mediante comprovação, podendo ser prorrogada por mais 10 (dez) dias, mediante parecer de junta médica oficial e excedendo estes prazos, sem remuneração por até 180 (cento e oitenta) dias.

§1º Considera-se como familiar, para esse fim:

- a) cônjuge ou companheiro (a) legalmente equiparado (a);
- b) filho (a) de qualquer condição ou enteado (a);



- c) genitores;
- d) irmão (ã);
- e) dependente econômico (desde que comprovado).

§2º Entende-se por comprovação a declaração ou parecer de junta médica oficial de que é indispensável para o acompanhamento familiar ao enfermo.

§3º O empregado deverá apresentar, no prazo máximo de 72 (setenta e duas) horas, a contar do início do afastamento, a declaração médica à área competente, ADH, para homologação e registro em seu prontuário.

Art. 36. Treinamento de interesse do Crea-DF tem o intuito de realização de estudos especializados ou treinamento. O empregado poderá afastar-se da localidade de lotação, dentro ou fora do Território Nacional, para participar de programas de treinamento de interesse do Conselho, de acordo com as normas e legislação pertinentes.

§1º Será remunerada a licença para a realização de estudos especializados/treinamento de interesse do Conselho.

§2º É vedado o exercício de atividade remunerada durante o período da licença prevista neste artigo.

Art. 37. Viagem a Serviço o empregado poderá afastar-se da localidade de lotação, dentro ou fora do Território Nacional, em viagens a serviço, por interesse do Crea-DF.

Parágrafo único. Os demais procedimentos relativos a este artigo encontram-se disciplinados em normas específicas do Conselho.

Art. 38. Após o empregado completar um ano de serviço no Conselho, terá direito a deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do salário, no dia de seu aniversário.



Art. 39. Poderá ser concedido horário especial ao empregado estudante, quando comprovado, mediante documento de matrícula e a apresentação prévia do calendário escolar atestando a incompatibilidade entre o horário escolar e a sua jornada de trabalho sem prejuízo do cargo.

Parágrafo único. Para efeito do disposto nesse artigo, será exigida a compensação de horário, respeitada a duração do horário semanal.

Art. 40. Outras Ausências Permitidas por Lei - o empregado poderá afastar-se do serviço sem prejuízo de sua remuneração, férias e tempo de serviço, mediante comprovação, nos seguintes casos:

I - doação voluntária de sangue, por 1 (um) dia em cada 12 (doze) meses de Trabalho, devidamente comprovada, § 4º do art. 473 CLT;

II - nos dias e horários em que estiver convocado pela justiça;

III - convocação pela justiça eleitoral;

IV – até 2 (dois) dias, consecutivos ou não, para o fins de alistamento ou transferência de domicílio eleitoral nos termos da lei respectiva (art. 473 da CLT);

V - no período de tempo em que tiver de cumprir as exigências do Serviço Militar referidas na letra “c” do art. 65 da Lei nº. 4.375, de 17 de agosto de 1964 (Lei do Serviço Militar);

VI - participação do empregado em Assembleias, com a liberação do ponto, desde que a convocação seja comunicada pela Entidade Sindical Representativa da Categoria e/ou Associação dos à Direção da Conselho, com antecedência mínima de 24 (vinte e quatro) horas;

VII - nos dias em que estiver realizando provas de exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior;



VIII - concorrer a cargos eletivos, ressalvando que essa licença será concedida sem remuneração, caracterizando a suspensão do contrato de trabalho.

TÍTULO IX

DO ABONO ASSIDUIDADE

Art. 41. O empregado que não tiver falta e atrasos injustificados no ano anterior faz jus ao abono assiduidade de cinco dias.

§1º Para a aquisição do direito ao abono assiduidade, é necessário que o empregado tenha estado em efetivo exercício de 1º de janeiro a 31 de dezembro do ano aquisitivo.

§2º O direito ao gozo do abono assiduidade extingue-se em 31 de dezembro do ano seguinte ao do ano aquisitivo.

§3º O gozo do abono pode ser em dias alternados.

§4º O número de empregados em gozo de abono assiduidade não pode ser superior a um quinto da lotação da respectiva unidade administrativa do Conselho.

§5º Ocorrendo a contratação após 1º de janeiro do ano aquisitivo, o empregado faz jus a um dia de abono assiduidade por bimestre de efetivo exercício, até o limite de cinco dias.

TÍTULO X

DAS FÉRIAS

Art. 42. As férias serão concedidas ao empregado observando -se o disposto na Constituição Federal de 1988, CLT - Consolidação das Leis do Trabalho, as regras constantes desta norma, bem como do acordo coletivo vigente na época da concessão.



Art. 43. Após cada período de 12 (doze) meses de serviço, o empregado terá direito a férias, conforme abaixo (Art. 130 da CLT):

I - 30 (trinta) dias corridos quando não tiver faltado ao serviço mais de 5 (cinco) vezes;

II - 24 (vinte e quatro) dias corridos quando houver tido de 6 (seis) a 14 (quatorze) faltas; e

III - 18 (dezoito) dias corridos quando houver tido de 15 (quinze) a 23 (vinte e três) faltas; e

IV - 12 (doze) dias corridos quando houver tido de 24 (vinte e quatro) a 32 (trinta e duas) faltas.

§1º É vedado compensar no período de férias as faltas do empregado ao serviço.

§2º O período de férias será computado, para todos os efeitos, como tempo de serviço, não se interrompendo o regime de contribuição para a Previdência Social.

§3º Não haverá prejuízo das férias quando da ocorrência de afastamentos por motivos de treinamento, viagem a serviço, abono de aniversário e assiduidade e outras ausências permitidas por lei constante do art. 473 da CLT.

Art. 44. Não será considerada falta ao serviço, para os efeitos do subitem anterior, a ausência do empregado (art. 131 da CLT):

I - durante o licenciamento compulsório da empregada por motivo de maternidade ou aborto não criminoso, observados os requisitos para percepção do salário-maternidade, custeado pela Previdência Social (redação dada pela Lei nº 8.921, de 25-07-94, DOU 16-07-1994);



II - por motivo de acidente do trabalho ou de incapacidade ou enfermidade atestada pelo INSS, excetuada a hipótese do inciso IV, do art. 133; (Redação dada pela Lei nº 8726, de 05-11-93, DOU 08-11-1993);

III - quando justificada pelo Crea-DF, entendendo-se como tal a que não tiver determinado o desconto do correspondente salário;

IV - durante a suspensão preventiva para responder a inquérito administrativo ou de prisão preventiva, quando for impronunciado ou absolvido; e

V - nos dias em que não tenha havido serviço, salvo na hipótese do inciso III do art. 133 (Redação dada pela Lei nº 8726, de 05-11-93, DOU 08-11-1993).

Art. 45. Nos termos do art. 133 da CLT não terá direito a férias o empregado que, no curso do período aquisitivo:

I - deixar o emprego e não for readmitido dentro dos 60 (sessenta) dias subsequentes à sua saída;

II - permanecer em gozo de licença, com percepção de salários, por mais de 30 (trinta) dias;

III - deixar de trabalhar, com percepção de salário por mais de 30 (trinta) dias, em virtude de paralisação parcial ou total dos serviços no Crea-DF;

IV - tiver percebido da Previdência Social prestações de acidente de trabalho ou auxílio doença por mais de 06 (seis) meses, embora descontínuos; e

V - tiver acima de 32 (trinta e duas) faltas injustificadas, durante o período aquisitivo.

Art. 46. As chefias imediatas serão responsáveis pela elaboração da programação de férias dos seus empregados, que



deverá ser aprovada por ato da Presidência até o dia 30 de novembro de cada exercício.

Art. 47. A programação anual de férias, encaminhada às unidades administrativas do Crea-DF, em outubro de cada exercício deverá ser restituída à Assessoria de Desenvolvimento Humano até o dia 12 de novembro contendo o período de fruição de janeiro a dezembro do ano subseqüente.

Art. 48. O início de fruição das férias só poderá ser marcado para, no máximo, até o dia 15 (quinze) de cada mês.

Art. 49. Não deverá haver coincidência de períodos de férias entre titulares de funções gratificadas e seus respectivos substitutos.

Art. 50. O quantitativo de pessoal de férias em cada vez deverá obedecer ao limite máximo de até 20% (vinte por cento) da quantidade de pessoal lotado na unidade administrativa, de acordo com a fórmula abaixo:

N_p = Número de pessoas na unidade administrativa.

Q_m = Quantidade máxima de férias por mês.

$Q_m = N_p * 0,2$.

§ 1º - Se Q_m resultar em fração, efetuar a aproximação para o inteiro mais próximo.

§ 2º - A chefia imediata não está obrigada a programar e conceder férias para todo o quadro de pessoal no mesmo ano civil.

Art. 51. Os casos de férias compulsórias deverão ser considerados os resultados indicados no dispositivo anterior.

Art. 52. As alterações da programação de férias deverão ser efetuadas por solicitação expressa da chefia imediata do empregado,



com autorização da Superintendência/Chefe de Gabinete, observado o prazo de 35 (trinta e cinco) dias anteriores à data pretendida.

Art. 53. Nos casos de suspensão das férias por motivo de licença médica concedida antes do início das férias, caso o empregado já tenha recebido as verbas correspondentes no mês anterior, ele deverá comparecer à unidade responsável munido da CTPS, para a emissão e anotação do aviso de férias com início para o dia imediato ao término da licença médica.

Art. 54. É vedada a interrupção do período de gozo de férias do empregado, excepcionalmente, por interesse do Crea-DF, o que poderá ocorrer mediante concordância expressa do empregado, ouvindo inicialmente a chefia imediata e mediante autorização da chefia do departamento.

Parágrafo único. O empregado deverá encaminhar a CTPS à Assessoria de Desenvolvimento Humano, para as anotações da interrupção e reinício das férias que deverá acontecer imediatamente após o término do período de interrupção.

Art. 55. Nos casos de afastamento para licença-maternidade, será interrompida a fruição do período de férias, que se completará após o seu término.

Art. 56. O Aviso de Férias será emitido com no mínimo 30 dias de antecedência e encaminhado para assinatura do empregado, sendo posteriormente devolvido juntamente com a CTPS à Assessoria de Desenvolvimento Humano para as anotações pertinentes.

Art. 57. As férias serão concedidas por ato do Crea-DF, em um só período, nos 12 (doze) meses subsequentes à data em que o empregado tiver adquirido o direito (art.134 da CLT).

Art. 58. Somente em casos excepcionais, serão concedidas férias em até três períodos, vedado o parcelamento em períodos



inferiores a 10 (dez) dias corridos.

Art. 59. Aos menores de 18 (dezoito) anos e aos maiores de 50 (cinquenta) anos de idade, as férias serão sempre, preferencialmente, concedidas de uma só vez.

Parágrafo único - No entanto, mediante prévio requerimento do empregado, para atender necessidades pessoais e mediante autorização do empregador, ainda que maior de 50 (cinquenta) anos, poderá ser concedido o parcelamento das férias.

Art. 60. Os membros de uma família que trabalharem no Crea/DF terão direito às férias no mesmo período se assim desejarem e se disto não resultar prejuízo para o serviço.

Art. 61. O adiantamento da remuneração de férias será efetuado pelo valor da remuneração, excluído o salário-família e parcelas não componentes da remuneração, pago por meio de folha de pagamento do mês anterior à concessão, até 2 (dois) dias úteis antes do início do respectivo período.

Art. 62. É facultado ao empregado converter 1/3 (um terço) do período de férias a que tiver direito em abono pecuniário, no valor da remuneração devida nos dias correspondentes (art. 143 da CLT).

§1º O abono pecuniário deverá ser requerido até 60 (sessenta) dias antes do término do período aquisitivo (art. 143 da CLT), salvo solicitação constante da programação anual de férias.

§2º O pagamento do abono pecuniário será efetuado juntamente com o adiantamento de férias.

§3º O empregado poderá desistir do abono pecuniário com a antecedência mínima de 45 (quarenta e cinco) dias da data prevista para o início das férias.



Art. 63. As unidades poderão solicitar alteração da escala de férias, em casos excepcionais e, devidamente justificados, com a antecedência mínima de 45 (quarenta e cinco) dias da data prevista para o início das férias.

Art. 64. Poderão ser concedidas, excepcionalmente, férias coletivas aos empregados lotados na Divisão de Apoio ao Colegiado, devidamente justificado e autorizado pelo Presidente, durante o período de recesso das Câmaras e do Plenário deste Conselho, em conformidade aos dispositivos do art. 139 da CLT.

TITULO XI

DA GRATIFICAÇÃO NATALINA

Art. 65. Gratificação Natalina, também denominada 13º (décimo terceiro) salário, é a gratificação salarial paga ao empregado no mês de dezembro de cada ano.

Art. 66. O valor da gratificação natalina corresponde a 1/12 (um doze avos) da remuneração devida em dezembro, por mês de serviço do ano correspondente, considerada mês integral a fração igual ou superior a 15 (quinze) dias de trabalho, no mês civil.

Art. 67. A gratificação natalina, preferencialmente, será paga em duas parcelas - a primeira no mês de junho e a segunda até o dia 20 (vinte) de dezembro.

§1º O adiantamento da primeira parcela do 13º será pago ao ensejo das férias do empregado, desde que este o requerer no mês de janeiro do correspondente ano.

§2º Obedecidos aos limites previstos na legislação pertinente, é facultado ao Crea-DF adotar outros procedimentos relativos ao pagamento da gratificação natalina, desde que previstos em Acordo



Coletivo de Trabalho.

§3º Na hipótese de demissão do empregado, em que o adiantamento seja superior ao valor devido, a diferença será compensada com os créditos trabalhistas porventura existentes.

Art. 68. Integram a base de cálculo do 13º (décimo terceiro) salário:

I - salário base;

II – anuênio;

III – função gratificada – FG ou emprego em comissão – EC;

IV - a substituição de Função Gratificada correspondente ao mês de dezembro ou à média proporcional do número de meses trabalhados nessa condição;

V – incorporação de Função Gratificada;

VI - as horas extras e o adicional noturno, na média do número de horas apuradas, no ano correspondente;

VII – média da Produtividade do ano correspondente.

Art. 69. Na hipótese de o empregado ter ocupado Função Gratificada durante parte do ano correspondente, terá o 13º (décimo terceiro) salário calculado proporcionalmente ao período em que tenha ocupado a função gratificada.

TÍTULO XII

DO SALÁRIO-FAMÍLIA

Art. 70. Salário família é o adicional atribuído aos empregados que possuam dependentes, conforme Lei nº 4.266/63 e outras legislações específicas.



Art. 71. Para efeito de percepção do salário-família são considerados dependentes:

I - filhos de qualquer condição, menores de 14 (quatorze) anos;

II - filhos inválidos de qualquer idade;

Art. 72. O salário-família será devido a partir do mês em que o empregado apresentar à área competente os seguintes documentos:

I - certidão de Nascimento ou documento de adoção;

II - atestado Médico de Invalidez fornecido pela Previdência Social, para filhos inválidos maiores de 14 (quatorze) anos;

III - termo de Responsabilidade;

IV - caderneta de Vacinação.

Art. 73. Nos casos de admissão, demissão ou suspensão do contrato de trabalho do empregado, o pagamento das cotas a que fizer jus será proporcional à data da ocorrência do fato.

Art. 74. O empregado em gozo de auxílio-doença pela Previdência Social perceberá o salário-família correspondente ao mês do afastamento, cabendo à Previdência Social o pagamento dos meses seguintes, até o mês da cessação do benefício, inclusive, independentemente do dia em que recaiam as referidas ocorrências.

Art. 75. Em caso de afastamento por motivo de acidente do trabalho caberá ao Crea-DF efetuar o pagamento do salário-família.

Art. 76. O direito ao salário-família cessa automaticamente:

I - por morte do dependente, a partir do mês seguinte ao do óbito;

II - a partir do mês seguinte ao da data em que o dependente completar 14 (quatorze) anos de idade;



III - pela cessação da relação de emprego ou suspensão do contrato de trabalho, a partir da data em que se verificar o fato;

IV - pela cessação da invalidez do dependente, a contar do mês seguinte ao da ocorrência.

Art. 77. Na falta da apresentação da Caderneta de Vacinação, nas épocas próprias ou no caso de achar-se incompleta, será concedido um prazo de 6 (seis) meses ao empregado para regularizar a situação.

§1º O pagamento do salário-família será suspenso a partir do 7º (sétimo) mês da não apresentação da Caderneta de Vacinação atualizada.

§2º O pagamento do salário-família será restabelecido a partir da comprovação das vacinas obrigatórias, inclusive do período em que ficou suspenso.

Art. 78. Para fins de controle e eventual exibição à fiscalização, ADH, deverá manter os seguintes documentos:

- I - ficha de salário-família;
- II - comprovantes dos pagamentos das cotas;
- III - termo de responsabilidade firmado pelo empregado;
- IV - fotocópia da Caderneta de Vacinação.

TITULO XIII

DOS BENEFÍCIOS CONCEDIDOS PELO CREA-DF

Art. 79. O empregado terá direito aos seguintes benefícios:

- I – auxílio Saúde;
- II – auxílio Alimentação;



- III – auxílio Transporte;
- IV – auxílio Morte-Funeral;
- V – auxílio Lanche.

Art. 80. Auxílio Saúde – O Crea-DF manterá convênio médico com empresa especializada, destinada a atender as necessidades médicas e hospitalares, respeitando as seguintes condições:

a) a assistência médica e hospitalar restringindo ao que for proporcionado pelo plano de saúde contratado;

b) o custeio do plano de saúde do empregado será feito 80% (oitenta por cento) pelo Crea-DF e o 20% (vinte por cento) restantes divididos entre todos os proporcionalmente no valor da respectiva remuneração, inclusive durante o período de afastamento médico e, ainda, quando o empregado estiver afastado pelo INSS, desde que arque com sua parte do plano;

c) custeio do plano de saúde dos dependentes será integralmente pelo empregado; e

d) os valores de responsabilidade do empregado serão descontados da remuneração mensal em folha de pagamento ficando o Crea-DF autorizado a promover os descontos.

§1º Os do Crea-DF e seus dependentes subordinar-se-ão as condições pactuadas no convênio contratado pelo Crea-DF.

Art. 81. Auxílio Alimentação – O Crea-DF concederá a todos os seus empregados, nos meses de janeiro a dezembro, auxílio alimentação, de caráter indenizatório, inclusive nas férias, em pecúnia, no valor mensal, definido em acordo coletivo de trabalho ou outro ato administrativo do Conselho, sendo descontadas as faltas injustificadas apuradas no período.



§1º Cada empregado receberá, no mês de seu aniversário, um abono no valor mensal concedido, a título de auxílio alimentação em pecúnia.

§2º Será descontado, mensalmente, de cada empregado valor definido em acordo coletivo de trabalho ou outro ato administrativo do Conselho a título de ônus pela concessão do benefício.

Art. 82. Auxílio Transporte – O Crea-DF concederá a seus empregados auxílio transporte, de caráter indenizatório, correspondente a despesas de deslocamento ao local do trabalho.

Parágrafo único – Será descontado do salário de cada empregado, mensalmente, no valor definido em acordo coletivo de trabalho ou outro ato administrativo do Conselho a título de ônus pela concessão do benefício.

Art. 83. Auxílio Morte Funeral – será pago auxílio morte funeral no valor definido em acordo coletivo de trabalho ou outro ato administrativo do Conselho, em caso de falecimento do empregado, hipótese em que será pago ao(s) seu(s) familiar (es), mediante a apresentação da certidão de óbito.

Art. 84. Auxílio Lanche – O Conselho ficará responsável pelo fornecimento de lanche, gratuitamente, para todos os seus empregados ficando ressalvado que o valor correspondente não integrará, para qualquer fim, as respectivas remunerações.

Parágrafo único – Aos empregados em trabalho externo e àqueles em trabalho de vigia diurno, estes em relação aos dias sem expediente, em que deva ser realizado trabalho nessas condições, será fornecido, em pecúnia, o auxílio lanche, conforme valor definido em acordo coletivo de trabalho ou outro ato administrativo do Conselho.



TITULO XIV

DA CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

Art. 85. A cessação do contrato individual de trabalho do empregado será feita na forma e condições expressas em lei, bem como nas disposições previstas neste Capítulo, desde que o empregado seja considerado apto pelo exame demissional.

Art. 86. Por ocasião da cessação do contrato de trabalho, a chefia imediata do empregado comunicará previamente o fato às unidades interessadas, para que estas informem, com urgência, os eventuais débitos do empregado, bem como providenciem a restituição de bens do Conselho sob sua guarda.

Art. 87. A cessação do contrato de trabalho deverá ocorrer, preferencialmente, nos primeiros dias do mês, de forma a possibilitar a exclusão do empregado da folha de pagamento, evitando-se a ocorrência de pagamentos e recolhimentos de encargos indevidos.

Art. 88. É vedado ao empregado deixar de comparecer ao local de trabalho enquanto não for expressamente liberado pela área competente.

Art. 89. Por ocasião da cessação do contrato de trabalho, o empregado deverá restituir ao Conselho o crachá, a identidade funcional, bem como apresentar sua carteira de trabalho para as devidas anotações.

Art. 90. São modalidades de cessação do contrato individual de trabalho:

- I - término do contrato a prazo determinado;
- II – dispensa, a pedido do empregado;
- III - dispensa sem justa causa;



IV - dispensa por justa causa;

V - outras formas de extinção previstas em lei.

§1º Do término do contrato a prazo determinado:

a) ocorrerá, automaticamente, na data estipulada no contrato de trabalho;

b) em se tratando do término de contrato de experiência, a parte interessada deverá manifestar, expressamente, à outra a sua vontade;

c) o empregado ficará dispensado da indenização de que trata o art. 480 da CLT, quando solicitar seu desligamento.

§ 2º Da dispensa a pedido do empregado:

a) poderá o empregado pedir sua dispensa, concedendo o competente aviso prévio na forma da lei;

b) o empregado poderá solicitar a dispensa do cumprimento e do pagamento do aviso prévio, aguardando, em serviço, a competente autorização;

c) a dispensa do cumprimento e do pagamento do aviso prévio pelo empregado será autorizada pelo Presidente do Conselho ou pelo seu representante legalmente constituído;

d) o Crea-DF garante que o empregado demitido fica dispensado do cumprimento do aviso prévio quando comprovar a obtenção de novo emprego desonerando a empresa do pagamento dos dias não trabalhados (TST/Presidente Normativo nº 24).

§3º Da dispensa sem justa causa:

a) ocorrerá a dispensa sem justa causa quando não houver interesse do Conselho em manter o empregado no seu quadro de pessoal;



b) a unidade interessada colocará, obrigatoriamente, o empregado à disposição da área competente, que providenciará a dispensa.

§4º Da dispensa por justa causa:

a) ocorrerá a dispensa por justa causa quando o empregado tiver incorrido em falta grave, conforme disposto no art. 482 e parágrafo único do art. 158 da CLT e demais legislações;

b) a dispensa por justa causa ocorrerá desde que precedida de procedimento apurador, garantido ao acusado o direito do contraditório e da ampla defesa.

§ 5º Da Extinção do Contrato de Trabalho:

a) o contrato de trabalho fica automaticamente extinto no caso de morte. Os valores relativos às verbas trabalhistas do empregado falecido serão pagos aos dependentes habilitados à pensão por morte, pela Previdência Social, e na sua falta, aos sucessores previstos na lei e indicados em alvará judicial, independentemente de inventário ou arrolamento;

b) quando a pedido do empregado por rescisão indireta nos termos do art.483, da CLT;

TÍTULO XV

DA ÉTICA FUNCIONAL

Art. 91. Os empregados e quem, embora temporariamente ou sem remuneração exercer cargo ou função no Conselho Regional de Engenharia e Agronomia do Distrito Federal – Crea-DF e ainda, prestadores de serviço de qualquer nível ou hierarquia, são responsáveis pela divulgação da imagem do Conselho junto ao público, devendo dessa forma:



I - ser honesto com o Crea-DF e demais entidades que o compõem, com os colegas de trabalho e com os usuários;

II - contribuir para o constante desenvolvimento do Crea-DF, para melhoria do desempenho e da qualidade dos serviços, objetivando a redução de custos e o aumento de eficiência e produtividade;

III - tratar usuários e colegas de trabalho com respeito e consideração;

IV - observar pontualmente os horários de trabalho estabelecidos;

V - apresentar-se com vestimentas adequadas;

VI – usar identificação visível;

VII - manter-se atualizado nas instruções e políticas editadas pelo sistema Confea/ Crea;

VIII - a obrigação de manter sigilo profissional estende-se a ex-empregados e aos equiparados, independentemente do motivo da rescisão contratual, obrigando-se esses assim que finda a relação de emprego, a retornar a esta instituição bens, documentos, crachá e outros materiais de propriedade desta que contenham dados e/ou informações confidenciais;

IX – apoiar e auxiliar os colegas de trabalho, sempre que possível, em eventuais situações de sobrecarga de trabalho ou dificuldades processuais e técnicas;

X – apoiar e encorajar os colegas de trabalho a superar dificuldades pessoais sejam elas bio-psico-sociais, morais ou éticas, sempre que possível;

XI – acima de tudo, prezar pelo respeito às individualidades e peculiaridades, sendo vedada qualquer forma de preconceito ou discriminação;



XII – zelar pelo bom e saudável ambiente de trabalho e clima produtivo por meio das práticas de comunicação respeitosa, direta e concisa;

XIII – participar, estimular e facilitar os processos de trabalho em equipe sempre que este se apresente como melhor opção para a ação;

XIV - não devem ser veiculadas ou comentadas, fora das devidas competências, questões relacionadas às demissões, absenteísmo, impontualidade, vencimentos percebidos ou gratificações (valores em contracheque), situações pessoais, familiares ou financeiras de terceiros, bem como assuntos que possam denegrir a imagem de outrem;

XV – não aceitar perceber prêmios, presentes ou demais vantagens por conduzir, acelerar ou facilitar interesses de terceiros e sempre incentivar, promover e conduzir os processos com lisura assim como prestar informações prezando pela unicidade e padronização das informações prestadas pelo Crea-DF;

XVI - manter espírito de cooperação e solidariedade no grupo de trabalho à que pertence, guardando respeito mútuo e evitando comportamento capaz de conturbar o ambiente e prejudicar o bom andamento do serviço.

TITULO XVI

DOS DEVERES

Art. 92. São deveres do empregado, além daqueles estabelecidos na legislação trabalhista:

I – exercer com zelo e dedicação as atribuições do cargo;



II – observar as normas legais e regulamentares;

III – cumprir as ordens superiores, exceto quando manifestamente ilegais;

IV – atender com presteza ao público em geral, prestando as informações requeridas, ressalvadas as protegidas por sigilo;

V – levar ao conhecimento da autoridade superior as irregularidades de que tiver ciência em razão do cargo;

VI – zelar pela economia do material e a conservação do patrimônio do Crea-DF;

VII – manter conduta compatível com a moralidade administrativa;

VIII – ser assíduo e pontual ao serviço;

IX – tratar com urbanidade as pessoas;

X – avisar a sua Chefia imediata no dia em que, por doença ou força maior, não puder comparecer ao serviço, no prazo máximo de 24 (vinte e quatro) horas;

XI – ser leal à instituição;

XII – comunicar sempre à ADH, quando houver mudança de endereço, estado civil, número de dependentes ou demais alterações de seus dados pessoais;

XIII – comparecer e assistir a cursos de aperfeiçoamento e treinamento para os quais seja convocado;

XIV – cumprir a legislação de trânsito quer como motorista quer como passageiro, em veículos do Crea-DF;

XV – utilizar sempre equipamentos de segurança quando necessário;



XVI - submeter-se aos exames médicos ocupacionais (admissional, mudança de função, periódico, retorno ao trabalho e o demissional) quando solicitado pela Conselho;

XVII – cumprir o Regulamento de Pessoal.

TITULO XVII

DAS PROIBIÇÕES

Art. 93. Ao empregado é proibido:

I – ausentar-se do serviço durante o expediente, sem prévia autorização do chefe imediato;

II – retirar-se do local de trabalho sem comunicar ao chefe imediato o lugar aonde se dirige;

III – retirar, sem prévia autorização do chefe imediato, qualquer documento ou objeto do Crea-DF;

IV – opor resistência injustificada ao andamento de documento, processo, planejamento ou execução de serviço;

V – promover manifestação de despreço nas dependências do Crea-DF;

VI – delegar a outra pessoa estranha ao Crea-DF o desempenho de atribuição que seja de sua responsabilidade ou da de seu subordinado;

VII – coagir ou aliciar subordinados no sentido de filiarem-se a associação profissional ou sindical, ou a partido político;

VIII – recusar-se a atualizar seus dados cadastrais quando solicitado;

IX – apresentar-se ao serviço sem estar decentemente trajado



e em condições satisfatórias de higiene pessoal;

X – fumar nas dependências internas do Crea-DF;

XI – exercer quaisquer atividades que sejam incompatíveis com o exercício do cargo ou função e com o horário de trabalho;

XII – valer-se do cargo para lograr proveito pessoal ou de outrem;

XIII – proceder de forma desidiosa;

XIV – utilizar pessoal ou recursos materiais do Crea-DF em serviços ou atividades particulares.

TITULO XVIII

DAS RESPONSABILIDADES

Art. 94. O empregado responde civil, penal e administrativa-mente pelo exercício irregular de suas atribuições.

Art. 95. A responsabilidade civil decorre de ato omissivo ou comissivo, doloso ou culposo, que resulte em prejuízo ao Crea-DF ou a terceiros.

Art. 96. O empregado será considerado responsável por todos os prejuízos que, nessa condição, causar ao patrimônio do Crea-DF, por dolo ou culpa, após a devida apuração.

Parágrafo Único. A indenização de prejuízo causado ao Crea-DF será previamente comunicada ao empregado e descontada em parcelas mensais, cujo valor não exceda a dez por cento da remuneração bruta, de acordo com o disposto nos arts. 462, § 1º e 82, parágrafo único, ambos da CLT.



Art. 97. O empregado que adquirir materiais em desacordo com disposições legais e regulamentares será responsabilizado pelo respectivo custo, sem prejuízo das penalidades disciplinares cabíveis.

Art. 98. O pagamento da indenização à que ficar obrigado não exime o empregado da pena disciplinar em que incorrer.

Art. 99. A responsabilidade penal abrange os crimes e contravenções imputadas ao empregado, nessa qualidade.

Art. 100. A responsabilidade civil-administrativa resulta de ato omissivo ou comissivo praticado no desempenho do cargo ou função.

Art. 101. As sanções civis, penais e administrativas poderão cumular-se, sendo independentes entre si.

Art. 102. A responsabilidade administrativa do empregado será afastada no caso de absolvição criminal que negue a existência do fato ou sua autoria.

TÍTULO XIX

DAS PENALIDADES

Art. 103. São penalidades disciplinares:

- I – advertência;
- II – suspensão;
- III – demissão por justa causa.



TÍTULO XX

DAS GARANTIAS SOCIAIS

Art. 104. O Crea-DF assegurará a seus empregados a realização de capacitação para melhoria do seu desempenho profissional.

Art. 105. O Crea-DF manterá programa de vacinação contra a gripe, a ser realizado por empresa especializada, em época própria, voltada a todos os empregados, vinculado à disponibilidade financeira e orçamentária.

Art. 106. O Crea-DF poderá implantar programa de análise ergonômica, na condição de prevenção de doenças oriundas do exercício laboral, verificando as condições de trabalho que incluem aspectos relacionados ao mobiliário, aos equipamentos, às condições ambientais do posto de trabalho e à própria organização do trabalho.

TÍTULO XXI

DAS DISPOSIÇÕES GERAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 107. A Assessoria de Desenvolvimento Humano entregará contra recibo, com aposição do “ciente”, cópia deste Regulamento a todos os empregados, que não poderão alegar seu desconhecimento.

Art. 108. Compete ao Presidente interpretar este Regulamento, baixando normativos de pessoal complementares, ouvida a Diretoria.

Art. 109. O Crea-DF disciplinará em instrumento próprio as normas que regem no Conselho, a instauração e condução de um processo administrativo disciplinar.

Art. 110. O controle dos créditos e débitos no Banco de Horas estará condicionado à aquisição/implementação do sistema eletrônico.



TÍTULO XXII

DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 111. Os casos omissos neste Regulamento serão resolvidos pela Presidência, de acordo com a legislação em vigor, aplicando-se o princípio da analogia e equidade, quando for o caso, ouvida a Diretoria.

Art. 112. Este Regulamento entra em vigor na data de sua aprovação.

Art. 113. Revogam-se todas as disposições em contrário.

Brasília, novembro de 2013.

Eng. Civil Flavio Correia de Sousa
Presidente do Crea-DF



CREA-DF
Conselho Regional de Engenharia
e Agronomia do Distrito Federal

REGULAMENTO DE PESSOAL

Novembro/2013