

PORTARIA Nº 0686/2018/CRMV-SC DE 23 DE MAIO DE 2018

ACORDO COLETIVO CRMV-SC / 2018-2019

Termo de Acordo Coletivo de Trabalho que entre si firmam, de um lado o SEAUF–SINDICATO DOS EMPREGADOS DE AUTARQUIAS FEDERAIS DE REGULAMENTAÇÃO E FISCALIZAÇÃO PROFISSIONAIS – SECCIONAIS E/OU REGIONAIS EM SANTA CATARINA, CNPJ n. 80.673.494/0001-04, neste ato representado por seu Presidente, DANIEL BILOBRAN JUNIOR, e de outro, o CONSELHO REGIONAL DE MEDICINA VETERINÁRIA DE SANTA CATARINA – CRMV-SC, inscrito no CNPJ sob o n. 82.513.045/0001-24, representado pelo seu Presidente MARCOS VINICIUS DE OLIVEIRA NEVES, brasileiro, médico veterinário, estabelecem e firmam o presente Acordo Coletivo de Trabalho.

I - CLÁUSULAS DE NATUREZA ECONÔMICA

CLÁUSULA 01 - REAJUSTE/REPOSIÇÃO SALARIAL

A partir de 1º de Maio de 2018, os salários dos integrantes da categoria econômica aqui representados, serão reajustados em 100% do IPCA = 2,76%, que corresponde ao maior índice acumulado medido pelo IBGE do período de 1º de Maio de 2017 até 30 de Abril de 2018, compensando-se as antecipações já concedidas no período em questão, a título de adiantamentos.

CLÁUSULA 02 - PISO SALARIAL

Fica estabelecido que o CRMV-SC pelo presente instrumento trabalhista instituirá Piso Salarial aos seus empregados, a partir de Maio de 2018, com os seguintes referenciais:

- a) Funcionários da categoria Apoio e Atendimento – R\$ 1.694,51
- b) Funcionários da categoria Registros Auxiliares Administrativos – R\$ 2.000,21
- c) Funcionários da categoria Registros Assistentes Administrativos – R\$ 2.616,11
- d) Funcionários da categoria Fiscalização Técnica – R\$ 2.958,83
- e) Funcionários da categoria Fiscalização Médico Veterinário – R\$ 8.071,42
- f) Funcionários da categoria Assessoria Técnica de Carreira – R\$ 3.481,15

CLÁUSULA 03 – BANCO DE HORAS

Na jornada de trabalho as horas excedentes deverão ser excepcionais e autorizadas pela coordenação previamente para serem computadas em banco de horas, controladas por meio de sistema de registro eletrônico, em que o empregado terá acesso ao extrato de suas horas ali computadas para o devido acompanhamento e que deverá ser gozado até o limite de 180 dias.

I – As horas extraordinárias trabalhadas durante os dias úteis, serão levadas ao banco de horas na proporção 1 por 1; e

II – As horas trabalhadas no período após 22h, antes das 5h, também aos sábados, domingos ou feriados, serão levadas ao banco de horas na proporção de 1 para 2;

Parágrafo primeiro – O empregado que desejar fazer uso do saldo de banco de horas para se ausentar do trabalho, deverá solicitá-lo em tempo hábil para serem tomadas as providências necessárias.

Parágrafo segundo – As horas excedentes 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 terceiro – As horas que excedem a jornada de trabalho normal do empregado que fora deslocado para outro município, estado ou país, a serviço ou interesse do CRMV-SC, serão computadas em banco de horas mediante comprovação e aprovação do setor de RH.

CLÁUSULA 04 - ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO

A partir da admissão, o empregado receberá o valor correspondente a 1% do salário básico mensal por cada ano e 5% ao completar quinquênio de serviço prestado ao mesmo empregador, a título de anuênio, o qual integrará a sua remuneração para todos os efeitos legais.

CLÁUSULA 05 - 13º SALÁRIO/ANTECIPAÇÃO

Por ocasião do gozo das férias, o Conselho pagará 50% 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.

II - CLÁUSULAS SOCIAIS COM REPERCUSSÃO ECONÔMICA

CLÁUSULA 06 - VALE ALIMENTAÇÃO

O CRMV-SC fornecerá aos seus empregados vale alimentação mensal no valor de R\$ 650,00, inclusive em caso de afastamento por motivos de férias, assiduidade planejada, saúde e licença maternidade, garantidas as condições mais favoráveis já praticadas.

CLÁUSULA 07 - VALE REFEIÇÃO

O CRMV-SC concederá aos empregados vale refeição mensal no valor de R\$ 35,00 por dias úteis trabalhados, observando-se, ainda, o seguinte:

- I – Concessão inclusive nos dias de férias do empregado;
- II – Nos feriados e outras licenças não planejadas não haverá concessão do vale;
- III – Haverá desconto do vale nos casos de faltas e quando o empregado receber diárias.

CLÁUSULA 08 - VALE TRANSPORTE

O CRMV-SC fornecerá auxílio transporte aos empregados que utilizarem transporte coletivo para deslocamento ao trabalho. O percentual de participação dos empregados no custeio do vale-transporte será de 4% (quatro por cento), conforme Lei nº 7.418, de 16 de dezembro de 1985.

CLÁUSULA 09 – CONCESSÕES, LICENÇAS, ABONO DE FALTA AO EMPREGADO

Admitem-se situações em que o empregado poderá deixar de comparecer ao serviço desde que com justificativas efetivamente comprovadas. As dispensas legais de até 5 dias são contadas em dias de trabalho, ou seja, dias úteis consecutivos, não entrando na contagem: sábado, domingos e feriados. As ausências concedidas e consideradas justificadas e abonadas são:

- I – Em virtude de casamento: concessão para o dia do evento civil ou religioso + até 5 dias imediatamente posteriores;
- II – Em caso de falecimento de familiar primeiro grau: concessão para o dia do óbito + até 5 dias imediatamente posteriores, compreendidos aqui: cônjuge, filhos, netos, pais, padrastos e avós, ou pessoa que, declarada em sua carteira de trabalho e previdência social, conste dependência econômica;
- III – Em caso de falecimento de familiares e com vínculo comprovado: concessão do dia do óbito + até 2 dias imediatamente posteriores, compreendidos aqui: tios (irmãos do pai ou da mãe), primos, irmãos, sobrinhos, sogros;
- IV – Em caso de atestados médicos, ou seja, afastamento por motivo de doença em período menor que 15 dias, será abonado o período impresso no documento. A autoridade competente e o setor de Recursos Humanos – RH

deverão ser informados imediatamente por e-mail, ou outro meio disponível, sobre o motivo e o período indicativo da ausência.

V – Para comparecimento em consultas eletivas ou emergenciais, com médicos ou dentistas, serão abonadas as horas ausentes até o limite de ½ jornada diária de trabalho, desde que as declarações de comparecimento sejam entregues ao RH até 48 horas da data da consulta. Somente serão aceitas declarações comprobatórias em papel timbrado ou receituário, constando nome completo do empregado, data e hora do atendimento. Serão consideradas, também, declarações emitidas por outros profissionais da saúde para tratamentos e exames, como: psicoterapeutas, fisioterapia, nutricionistas, entre outros – porém, nestes atendimentos será aplicada a tolerância de 15 declarações por ano. O nome do profissional da saúde deve estar legível e acompanhado da assinatura e do respectivo número do registro no seu conselho;

VI – Para acompanhamento de consultas de filhos, cônjuge, pais, dependentes legais, serão abonadas as horas ausentes até o limite de ½ jornada diária de trabalho e tolerância de 15 declarações/ano. A declaração médica deverá estar em papel timbrado da clínica ou receituário informando a data, horário, nome completo do paciente e do empregado acompanhante, e entregues ao RH até 48 horas da data da consulta. O nome do profissional da saúde deve estar legível e acompanhado da assinatura e do número do registro no respectivo conselho. No caso do dependente necessitar de tratamento especial em internação hospitalar e/ou na residência, deverá ser emitido pelo médico responsável uma declaração específica, observando-se as condições justificadas de acompanhamento. Nessa situação, será observado o limite de abono para até 30 dias de acompanhamento por ano.

VII – Em caso de doação voluntária de sangue devidamente comprovada a cada 12 meses de trabalho: concessão de 1 dia, correspondente ao dia da doação;

VIII – Para fim de alistamento militar: concessão de até 2 dias consecutivos, nos termos da lei respectiva;

IX - No período de tempo em que tiver de cumprir as exigências do Serviço Militar;

X - Nos dias em que estiver comprovadamente realizando provas de exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior;

XI - Pelo tempo que se fizer necessário, quando tiver que comparecer a júízo;

XII – Pelo tempo que se fizer necessário, quando, na qualidade de representante de entidade sindical, estiver participando de reunião oficial de organismo internacional do qual o Brasil seja membro;

XIII – Para licença paternidade: concessão de 5 dias + prorrogação de 15 dias;

XIV – Para licença maternidade: concessão de 120 dias + prorrogação de 60 dias;

XV – Em caso de convocação serviço eleitoral: por 2 dias a cada dia de prestação de serviço comprovada para compor as mesas receptoras, juntas eleitorais nas eleições ou requisitado para auxiliar seus trabalhos, a serem concedidos impreterivelmente no mesmo ano do pleito eleitoral referenciado;

XVI – Nas horas de atraso na jornada decorrente de acidentes de transportes coletivos, ou veículo próprio, comprovados mediante atestado da empresa concessionária, meio eletrônico idôneo ou Boletim de Ocorrência;

XVII – Durante o período de participação de cursos e capacitações encaminhados ou indicados pela gestão do CRMV-SC;

XVIII – Por solicitação do empregado concedida licença de até duas horas diárias, sem remuneração, para realização de estágios, atividade de capacitação ou conclusão de cursos livres ou de graduação, com comprovação e justificativa da carga horária e período das atividades emitidas pela instituição de ensino. Desde que este período de ausência não prejudique as atividades do CRMV-SC;

XIX – Concedida diminuição de jornada em duas horas, sem prejuízo de salário, para gestantes a partir do 36ª semana mediante comprovação por declaração médica, permanecendo até o 30º dia do seu retorno ao trabalho. Válido somente para funcionárias de jornada de 40 horas semanais.

CLAUSULA 10 - PRESERVAÇÃO DO EMPREGO

O CRMV-SC mantém uma política de preservação do emprego, objetivando a não realização de dispensas de caráter sistemático e arbitrário, assim entendidas aquelas que não decorrerem de motivo disciplinar, devidamente apurado em processo administrativo, com participação do SEAU/SC.

O resguardo do interesse público e a tutela dos bens coletivos exigem conduta individual ética visando o bem comum, independentemente da esfera de poder ou nível político-administrativo que atua. Neste sentido, importante

esclarecer os deveres gerais, a relação causa e efeito e as ações corretivas fundamentadas no bom senso, respeito, prudência e possibilidade de ampla defesa.

I. São deveres gerais de todos os empregados do CRMV-SC:

- a) Desempenhar adequadamente, no prazo e com qualidade, as atribuições de seu cargo ou função designada;
- b) Ser cortês, respeitando a capacidade e as limitações individuais, agindo sem preconceito ou distinção de raça, sexo, nacionalidade, cor, idade, religião, política e posição social, abstendo-se, dessa forma de causar dano moral;
- c) Respeitar a hierarquia, porém sem temor de resistir às pressões e denunciá-las, representando-se contra qualquer comportamento indevido, que demonstram obtenção de favores, benesses ou vantagens pessoais por meio de ações ilegais, imorais ou antiéticas dos pares ou superiores imediatos;
- d) Zelar pela manutenção e integridade do patrimônio, materiais, equipamentos, segurança, asseio e preservação de um bom ambiente coletivo;
- e) Ser assíduo, pontual e comprometido com as responsabilidades que seu desempenho causa ao bom andamento da missão do Conselho e aos colegas;
- f) Comunicar imediatamente aos superiores qualquer ato ou fato contrário ao interesse público, alertando-os sobre perigos ou atentado à integridade da autarquia e pessoas que nela estão, exigindo encaminhamento de soluções;
- g) Manter solidariedade e cooperação, guardando respeito mútuo, evitando quaisquer comportamentos capazes de perturbar o bom andamento do serviço e ambiente.
- h) Cumprir as instruções, orientações e solicitações de segurança, de desempenho pertinente ao serviço ou no setor que exerce sua função.
- i) Guardar sigilo das informações de cadastro de profissionais e estabelecimentos que tenha acesso;
- j) Avisar antecipadamente (ou imediatamente na ocorrência de emergência) a ausência ao trabalho – sendo a serviço ou particular – por qualquer meio disponível de comunicação, apresentando documento comprobatório de justificativa até 48 horas após seu retorno ao trabalho.

II. As consequências perante as divergências causadoras deverão ter caráter orientativo e disciplinar e, em muitos casos com nível gradativo de ocorrência, quando no descumprimento de deveres ou inobservância de orientações recebidas, observadas as reincidências, são elas:

- a) **Orientação disciplinar:** Deve ser aplicada em casos que o fato não tenha interferido na rotina da autarquia e desde que este também não tenha afrontado as normas e procedimentos internos estabelecidos. Possui caráter educativo. Deverá ser efetivada pela autoridade competente e oportunizada ao empregado a defesa de imediato. Prescrição e reincidência específica em 180 dias.
- b) **Advertência escrita:** Tem caráter corretivo, aplicada ao empregado em documento impresso emitido pela autoridade competente. É considerada nos mesmos termos de uma ausência injustificada/irregular para cômputo do prêmio assiduidade. O empregado estará tomando ciência que seu contrato de trabalho poderá até ser rescindido por justa causa se houver uma reiteração do seu comportamento. Deverá ser presenciada por duas testemunhas e oportunizada a defesa de imediato. Prescrição e reincidência específica em 365 dias.
- c) **Suspensão:** Aplicada quando o empregado descumprir o disposto neste acordo e/ou rescindir em faltas da mesma natureza, considerando as circunstâncias de tempo, lugar da falta, o histórico funcional, os motivos que o levaram a cometer a falta e a extensão dos danos causados. Poderá ser aplicada pelo período de 5 a 15 dias, conforme art. 474 CLT. Com a punição o empregado deixará de receber os dias que estiver suspenso e o valor proporcional ao período de repouso remunerado. Prescrição e reincidência específica em 730 dias.
- d) **Instauração de Processo Administrativo Disciplinar:** diante de indícios da existência de uma infração considerada grave, suscetível de demissão por justa causa, ou das reincidências conforme quadro do artigo 33, o CRMV-SC deverá promover a instauração de um processo administrativo disciplinado por portaria específica, concluindo-o no prazo de 60 dias, sujeito a prorrogação por igual período mediante justificativa ratificada pela autoridade.
- e) A rescisão do contrato de trabalho por justa causa, por ser a pena máxima aplicada ao empregado, deve ser robustamente provada, por meio de instauração de procedimento administrativo disciplinar (PAD) para apuração de falta grave, e conseqüentemente oportunizado a ampla defesa e o contraditório. Ainda, deverá ser realizada a apuração e documentação minuciosa dos fatos que geraram a aplicação da punição. E a conclusão deverá ser

formalizada na forma de relatório, devendo este constar do dossiê do empregado, assim como a documentação da punição, regido pelo princípio da ampla defesa e do contraditório -, previsto legalmente, que autoriza a rescisão do contrato de trabalho por culpa ou dolo da pessoa que cometeu a infração, conforme previsto nas alíneas do artigo 482 da CLT (Demissão por Justa Causa).

III. As medidas disciplinares para cada divergência seguirão o estabelecido por níveis, respeitando-se o prazo de prescrição e reincidência de cada uma, conforme quadro:

Divergências	Classificação de Níveis e Consequências				
	nível	na 1ª ocorrência	1ª reincidência	2ª reincidência	3ª reincidência
Esquecer de registrar, justificar, errar anotação de jornada no sistema, por mais de três vezes dentro do mesmo período de ponto/mês.	1	Orientação disciplinar	Advertência escrita	Advertência escrita	Suspensão até 5 dias
Não cumprimento integral do intervalo de alimentação, intervalo intrajornada por mais de três vezes dentro do mesmo período de ponto.	1	Orientação disciplinar	Advertência escrita	Advertência escrita	Suspensão até 5 dias
Atrasos ou saídas antecipadas além da tolerância de 10 minutos diários e 30 minutos mês sem justificativas.	1	Orientação disciplinar	Advertência escrita	Advertência escrita	Suspensão até 5 dias
Ausência sem justificativa no registro ponto e sem apresentação de comprovação aceita (atestados, declarações, etc) em até 48h.	2	Advertência escrita	Advertência escrita	Suspensão até 5 dias	Suspensão até 15 dias
Realizar hora-extra sem justificativa e sem acordo prévio com a autoridade presente na ocasião.	2	Advertência escrita	Advertência escrita	Suspensão até 5 dias	Suspensão até 15 dias
Retornar ao trabalho na sede após afastamento por atestado médico sem a avaliação do médico ocupacional autorizando retorno.	2	Advertência escrita	Advertência escrita	Suspensão até 5 dias	Suspensão até 15 dias
Registro de jornada manual não-diária ou falsa informação de jornada.	3	Advertência escrita	Suspensão até 5 dias	Suspensão até 15 dias	Instaurar PAD
Ausência durante a jornada por motivos particulares, sem registro da saída	3	Advertência escrita	Suspensão até 5 dias	Suspensão até 15 dias	Instaurar PAD
Dormir nas dependências do Conselho durante jornada de trabalho.	4	Advertência escrita	Instaurar PAD		
Utilizar veículo, equipamento, dependências, ou qualquer patrimônio do conselho em benefício próprio ou de outrem sem autorização.	4	Advertência escrita	Instaurar PAD		
Exercer atividade econômica ou profissional não relacionada à função durante a jornada de trabalho.	4	Advertência escrita	Instaurar PAD		
Apresentar comprovantes, declarações, atestados, justificativas falsas.	5	Instaurar PAD			
A partir da 3ª reincidência de ocorrência classificada nos níveis 1e 2.	5	Instaurar PAD			
Qualquer alínea do art. 482 CLT.	5	Instaurar PAD			



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL

CRMV-SC
CONSELHO REGIONAL DE MEDICINA
VETERINÁRIA DO ESTADO DE SANTA CATARINA

CLÁUSULA 11 - LICENÇAS PRÊMIO

I. Fica instituída a licença por Prêmio Assiduidade de 5 dias ou 10 períodos de ½ jornada, a ser conquistada pelos empregados, desde que não apresentem, durante o ano aquisitivo, falta injustificada ou duas reincidências em divergência de nível 1 e em qualquer caso a partir do cometimento de divergência de nível 2.

- O período aquisitivo inicia em 1º de janeiro e termina 31 de dezembro de cada ano;
- Para os novos empregados ou outras situações referentes a período de retorno de licença sem remuneração, ou maternidade, ou por doença, será feita a seguinte proporcionalidade:

Proporção de trabalho ou atividade/ano	Prêmio assiduidade
Acima de 271 dias de trabalho/ano	5 dias
de 211 até 270 dias de trabalho/ano	4 dias
de 151 a 210 dias de trabalho/ano	3 dias
De 91 a 150 dias de trabalho/ano	2 dias
até 90 dias de trabalho/ano	1 dias

II. Fica instituída a licença por Prêmio Presença, a ser conquistada pelos empregados com base nas suas horas mensais efetivamente trabalhadas no período aquisitivo, constatadas no registro de ponto digital ou on-line, desde que não apresente qualquer uma das ocorrências relacionadas no quadro de classificação de divergências.

- A aquisição das horas-prêmio será computada mensalmente, tendo como referência o resultado das horas efetivamente presentes, registradas no ponto do período entre o dia 16 até o dia 15 do mês subsequente, desde que se cumpra o mínimo de 90% das horas da jornada a ser realizada no mês de cômputo.
- Para os empregados que não registram ponto digital ou on-line, fica instituído, como base de cálculo para o referido prêmio, o índice da demanda mensal realizada por metas pré-estabelecidas para a atividade exercida – desde que não atrase a entrega de relatórios atualizados à autoridade competente, impreterivelmente até o dia 5 do mês subsequente ao mês de cômputo, ou não apresente qualquer uma das ocorrências relacionadas no quadro de classificação de divergências.
- Para o cômputo das horas-prêmio conquistadas por mês, segue-se esta tabela:

Índice de horas/ metas realizada no mês	Horas-prêmio
De 95% a 100%	½ jornada
De 90% a 94,99%	¼ jornada

III. Os dias de Licença por prêmio Assiduidade e Presença poderão ser concedidos de forma integral ou fracionados por no mínimo ½ jornada diária, permitindo arredondamento.

- Os dias concedidos como licença assiduidade deverão ser gozados no período concessivo, entre 1º de janeiro e 31 de dezembro do ano subsequente ao aquisitivo, portanto, não sendo cumulativos para períodos posteriores, nem convertido em pecúnia;
- As horas-prêmio adquiridas pelo prêmio presença poderão ser concedidas a partir do mês subsequente ao mês de aquisição, prescrevendo em 31 de dezembro do ano subsequente ao cômputo;
- De posse dos dias ou horas recebidas como prêmio assiduidade ou presença, o empregado deverá entregar ao RH uma programação – sempre nos meses de janeiro e julho do ano concessivo – o planejamento de datas com pelo menos 15 dias de antecedência do gozo, para que somente nesses dias planejados não sejam considerados como ausência no cômputo de horas mensais;
- As horas concedidas como licença Assiduidade e Presença poderão ser usufruídas com licenças de até duas horas diárias, para realização de estágios, atividade de capacitação ou de graduação/pós-graduação, com comprovação e justificativa da carga horária e período das atividades emitidas pela instituição de ensino. Desde que este período de ausência não prejudique as atividades do CRMV-SC;
- As solicitações de períodos assiduidade avulsas/emergenciais/excepcionais ou que precisem transferir período de concessão no planejamento entregue, deverão ser solicitadas via e-mail para Assessoria Administrativa com cópia para o RH, com tempo hábil para deliberação e de acordo com a disponibilidade da rotina do setor onde o



empregado esteja atuando. Esses períodos serão considerados como ausência normal e não entrarão no cômputo como presença.

CLÁUSULA 12 – JORNADA DE TRABALHO E FLEXIBILIZAÇÕES CONCEDIDAS

A apuração da jornada de trabalho é realizada pelos empregados através de anotações de entradas, intervalos e saídas, em meio digital ou manual, de acordo com o sistema de registros de jornada local. Para a atividade de fiscalização, a apuração é feita em registro diário manual e também através do relatório, de acordo com a programação mensal acordada com a autoridade competente.

a) Toda jornada de 8 horas diárias exige no mínimo 60 minutos de intervalo, devendo ser respeitado e registrado. Quando se tratar de cargo com jornada de 6 horas diárias, o intervalo a ser respeitado é de no mínimo 15 minutos. Na ocorrência de ultrapassar o horário estipulado para a saída do intervalo, por motivo de finalização de uma tarefa ou estar em atendimento, deverá o empregado retornar ao trabalho somente depois de completado o tempo mínimo do intervalo descrito acima, e concluir o horário necessário para completar sua jornada diária. No caso desta ampliação, ou diminuição especial de período de descanso ser opção do empregado que cumpre jornada de 8 horas, este deverá ser acordado antecipadamente com autoridade competente presente e o RH, desde que não ultrapasse período de 2 horas, ou menos de 30 minutos, quando solicitado eventualmente a menor.

b) As variações excedentes ou insuficientes de jornada no registro de ponto não serão descontadas, nem computadas como extraordinária, observando-se o limite máximo de 10 minutos diários.

c) Na situação de atrasos, ausência intrajornada ou saídas antecipadas para cumprir serviços externos, relacionados à atividade do empregado, deverá ser informada via e-mail à autoridade responsável presente no momento da solicitação – com cópia para providências de aviso na intranet pelo setor de RH. Excetuam-se os agentes fiscais, cujo serviço externo faz parte de suas atribuições e seguem controles específicos.

d) As jornadas no CRMV-SC estão assim definidas:

I - Jornada de 8 horas diárias, 40 horas semanais – de segunda a sexta-feira:

I.I - entrada - às 7h30, com flexibilidade de 30 minutos anterior ou posterior, desde que compensado ao final do dia para cumprir a jornada de 8 horas diárias;

I.II - saída - às 16h30, com flexibilidade de compensação de 30 minutos anterior ou posterior para cumprir jornada de 8 horas diárias;

I.III - intervalo de almoço de no mínimo 60 minutos, com flexibilidade de registro para saída ou chegada do almoço com acréscimo de 30 minutos, desde que programado com autoridade competente e compensado ao final do dia para cumprir a jornada de 8 horas diárias;

II - Jornada de 6 horas diárias – de segunda a sexta-feira:

II.I - entrada - às 8h para as Delegacias Regionais;

II.II - entrada às 7h ou às 12h para a Sede.

II.III - intervalo mínimo de 15 minutos e máximo de 30 minutos, não computados dentro da jornada, desde que este horário de ausência para descanso seja pré-determinado.

O horário registrado em cada dia deve ser aquele realmente trabalhado, fazendo-se cumprir integralmente a jornada diária de 8 ou 6 horas (conforme contrato de trabalho), sem faltas, atrasos, saídas durante o expediente ou afastamentos, para fazer jus ao recebimento de seu salário integral.

Toda situação adversa daquela regimentada para o registro de jornada - como atrasos, ausências, esquecimentos ou saídas antecipadas - deverá ser informada no sistema de ponto ou na falta dele, por e-mail ao setor de RH antecipadamente ou, no máximo, até 48 horas após o fato, para as devidas apreciações.

O registro de jornada nas atividades de fiscalização e serviços externos deverá ser diário.

Exceto para aqueles que cumprem a jornada descrita no item II e II.II acima, que possuem tolerância para chegar até uma hora depois no caso das 7h e até uma hora antes no caso das 12h, atrasos superiores à tolerância de 30 minutos de flexibilização de jornada – no máximo de 60 minutos do horário padrão 7h30 - poderão ser compensados no mesmo dia, ou até em 48 horas, obedecendo a tolerância de 4 ocorrências no mês para não ocorrer em prejuízo de desconto em salário, ou anotação de ocorrência de divergência.

CLÁUSULA 13 – SOLICITAÇÃO DE REDUÇÃO DE JORNADA DE TRABALHO

É facultado ao empregado solicitar redução da jornada de trabalho – com a consequente redução de salário não superior a 25% – em virtude de interesse particular, como por exemplo: mais tempo para se dedicar aos filhos, estudos e demais justificativas que assinalam os benefícios conquistados com essa solicitação pronunciada. A solicitação deverá ser encaminhada ao presidente do CRMV-SC por escrito, de próprio punho, expondo os motivos que o levaram a fazer o referido pedido. Cabe à autoridade aceitar ou não esse pedido, devendo neste caso, por cautela, solicitar a assistência do sindicato representativo da categoria, para a formalização da alteração contratual com a respectiva estipulação do prazo para o ajuste.

Parágrafo único. A concessão da redução de jornada, de que trata essa cláusula, será por tempo determinado, podendo ser reiterada mediante nova solicitação e a critério da diretoria.

CLÁUSULA 14 - ASSISTÊNCIA MÉDICA E ODONTOLÓGICA

O CRMV-SC fornecerá aos seus empregados convênio com plano de saúde, de assistência médica hospitalar e laboratorial, bem como plano odontológico, sendo subsidiado 75% do valor das mensalidades dos planos, extensivo aos seus dependentes diretos inscritos.

CLÁUSULA 15 - FÉRIAS/FRACIONAMENTO

Os empregados que tenham direito a férias podem requerer seu fracionamento em até três períodos, sendo que um deles não pode ser inferior a 14 dias e resguardado o gozo mínimo de 5 dias. O dia inicial de gozo das férias não será concedido no período de 2 dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado.

CLÁUSULA 16 - AUXÍLIO CRECHE

O CRMV-SC pagará aos seus empregados que tiverem filhos de 0 (zero) até 7 anos de idade, inclusive, um auxílio creche, no valor de meio salário mínimo, para o reembolso das despesas realizadas e comprovadas mensalmente com o internamento deste em creches ou instituições análogas, de sua livre escolha para cada filho do empregado.

Parágrafo Primeiro – Caso pai e mãe trabalhem no Conselho, somente um deles terá direito ao referido benefício.

Parágrafo Segundo – Em caso de filhos nascidos da mesma gestação (gêmeos, trigêmeos...) serão pagos dois ou mais auxílios, de acordo com o número de crianças.

CLÁUSULA 17 – DATA-BASE E VIGÊNCIA

A presente norma coletiva de trabalho terá vigência de um ano para as cláusulas econômicas, iniciando-se no dia 1º de maio de 2018 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. EMPRE AUTARQUIAS FED DE REG FISCA PROFESSIONAL SC

MARCOS VINICIUS DE OLIVEIRA NEVES
Presidente
CONSELHO REGIONAL DE MEDICINA VETERINÁRIA DE SANTA CATARINA - CRMV-SC

