



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
CONSELHO REGIONAL DE MEDICINA VETERINÁRIA DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO

PORTARIA CRMV-RJ Nº 59/2016.

EMENTA: Dispõe sobre normas e procedimentos para o controle da frequência dos empregados do CRMV-RJ e, dá outras providências.

O PRESIDENTE DO CONSELHO REGIONAL DE MEDICINA VETERINÁRIA DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO (CRMV/RJ), no uso de suas atribuições que lhe confere a Resolução nº 591, de 26 de junho de 1992, do Conselho Federal de Medicina Veterinária,

CONSIDERANDO o Decreto-Lei nº 5.452, de 01/05/1943, que aprovou a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT);

CONSIDERANDO a Resolução nº 904, de 11/05/2009, que dispõe sobre os empregos em comissão e as funções de confiança no âmbito do Sistema CFMV/CRMVs;

CONSIDERANDO que compete ao Presidente admitir e dispensar empregados, assim como conceder licenças e férias, ou impor penas disciplinares;

CONSIDERANDO que compete ao Presidente zelar pelo bom funcionamento do Conselho, expedindo os atos administrativos adequados;

CONSIDERANDO a XXIII Sessão Plenária Ordinária, realizada em 02/08/2016;

RESOLVE:

Art. 1º. Esta Portaria dispõe sobre normas e procedimentos para o controle da frequência dos empregados do CRMV-RJ.

CAPÍTULO I
DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 2º. Para fins desta Portaria, considera-se:

- I. **Jornada de Trabalho:** Entende-se por jornada de trabalho a duração diária das atividades do empregado, ou seja, o lapso de tempo em que o empregado, por força do contrato de trabalho, fica à disposição do empregador. Durante esse período o trabalhador não pode dispor de seu tempo em proveito próprio.
- II. **Empregado:** Toda pessoa física que presta serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.
- III. **Função de Confiança:** Exercida exclusivamente por empregados efetivos, destinando-se às atribuições de direção e chefia, cujo preenchimento das vagas dar-se mediante portaria e a escolha é prerrogativa do Presidente do CRMV-RJ.
- IV. **Emprego Comissionado:** Considerado de livre escolha, designação e dispensa, é destinado às atribuições de assessoramento, cujo preenchimento das vagas dar-se mediante portaria e a escolha é prerrogativa do Presidente do CRMV-RJ.

CAPÍTULO II
DA JORNADA DE TRABALHO

Art. 3º. A jornada de trabalho no âmbito do CRMV-RJ é de 08 (oito) horas diárias, de segunda a sexta-feira, de 08:00 às 17:00, com intervalo de 01 hora para alimentação.

Parágrafo único. A critério da Diretoria Executiva poderão ser definidos horários distintos de entrada e saída, em regime de flexibilização, mediante acordo formal entre o CRMV-RJ e os empregados, desde que respeitada a jornada de oito horas diárias.

Art. 4º. O tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho e para o seu retorno, por qualquer meio de transporte, não será computado na jornada de trabalho.



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
CONSELHO REGIONAL DE MEDICINA VETERINÁRIA DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO

Seção I
DAS HORAS EXTRAORDINÁRIAS

Art. 5º. A duração normal do trabalho poderá ser acrescida de horas suplementares, em número não excedente de 2 (duas), mediante acordo escrito entre empregador e empregado, ou mediante contrato coletivo de trabalho.

Art. 6º. Ocorrendo necessidade imperiosa, poderá a duração do trabalho exceder do limite legal ou convencional, seja para fazer face a motivo de força maior, seja para atender à realização ou conclusão de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto.

Art. 7º. Para qualquer prorrogação da hora de trabalho, diária, o empregado deverá solicitar autorização prévia à Diretoria Executiva, através do Setor de Pessoal, justificando a razão e necessidade de prorrogação do horário.

Seção II
DO QUADRO DE HORÁRIO

Art. 8º. O horário de trabalho constará de quadro discriminativo, organizado pelo Setor de Pessoal, conforme modelo expedido pelo Ministro do Trabalho e Emprego (MTE), e afixado em lugar bem visível.

Art. 9º. É obrigatória a anotação da hora de entrada e de saída, em registro eletrônico, de acordo com a Portaria/MTE 1.510/2009, instituída pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), através do Registrador Eletrônico de Ponto (REP).

§ 1º. O registro do ponto é de responsabilidade do empregado, seguindo as normas e procedimentos estabelecidos pelo Setor de Pessoal, visto que essa obrigatoriedade não pode ser transferida a outro. Caso ocorra, o mesmo poderá ser advertido.

§ 2º. Quando o trabalho for executado fora da sede do CRMV-RJ, o empregado deverá informar ao Setor de Pessoal o horário de trabalho.

CAPÍTULO III
DAS FÉRIAS ANUAIS

Art. 10. Todo empregado terá direito anualmente ao gozo de um período de férias, sem prejuízo da remuneração, após cada período de 12 (doze) meses de vigência do contrato de trabalho, na seguinte proporção:

- I. 30 dias corridos, quando não houver faltado ao serviço mais de 5 vezes;
- II. 24 dias corridos, quando houver tido de 6 a 14 faltas;
- III. 18 dias corridos, quando houver tido de 15 a 23 faltas;
- IV. 12 dias corridos, quando houver tido de 24 a 32 faltas;

Art. 11. A concessão das férias será participada, por escrito, ao empregado, com antecedência de, no mínimo, 30 (trinta) dias.

Art. 12. A época da concessão das férias será a que melhor consulte os interesses do empregador.



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
CONSELHO REGIONAL DE MEDICINA VETERINÁRIA DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO

CAPÍTULO IV
DO DESCUMPRIMENTO DA JORNADA DE TRABALHO

Art. 13. O empregado deve cumprir integralmente a jornada de trabalho mensal pactuada com o empregador, sem faltas, atrasos, saídas antecipadas, saídas durante o expediente ou afastamentos, para ter direito ao recebimento de seu salário integral.

§ 1º. As faltas, atrasos, saídas antecipadas, saídas durante o expediente ou afastamentos, deverão ser comunicados por escrito ao Setor de Pessoal e devidamente justificados pelo empregado, anexando documentos comprobatórios do alegado.

Seção I
DAS FALTAS

Art. 14. Falta é a ausência do empregado num período igual ou maior que a metade de sua jornada de trabalho, assim classificada:

- I. Falta Integral - Não comparecimento do empregado ao trabalho.
- II. Falta Parcial - Não comparecimento do empregado ao trabalho por período menor que a sua jornada de trabalho e igual ou maior que a metade de sua jornada de trabalho.
- III. Falta Legal - Aquela prevista por lei, a que o empregado tem direito, não acarretando nenhum tipo de prejuízo, desde que devidamente comprovada, conforme regras estabelecidas pela CLT.
- IV. Falta Justificada - Quando o empregado comunica o motivo da falta, mas a mesma não é passível de abono. Gera desconto no pagamento, porém, não acarreta nenhuma consequência de ordem disciplinar.
- V. Falta Injustificada - Quando o empregado não comunica o motivo da ausência, ou quando o motivo alegado não é aceito pelo superior imediato, acarretando desconto no pagamento, podendo acarretar consequências de ordem disciplinar.
- VI. Falta Abonada - Quando da aceitação do motivo apresentado pelo empregado, não acarretando nenhum tipo de prejuízo.

Art. 15. A falta do trabalhador ao serviço enseja o desconto do dia respectivo em sua remuneração, salvo se a falta for considerada abonada.

Seção II
DOS ATRASOS

Art. 16. O excesso de atrasos sem justificativa poderá caracterizar desídia, que significa negligência, desatenção, desinteresse por parte do empregado em relação ao seu trabalho, considerada justa causa, com base na CLT.

Seção III
DAS SAÍDAS ANTECIPADAS E DAS SAÍDAS DURANTE O EXPEDIENTE

Art. 17. As saídas antecipadas ou as saídas durante o expediente poderão ser autorizadas desde que o empregado encaminhe solicitação por escrito ao Setor de Pessoal, com antecedência, expondo seus motivos e apresentando documentos comprobatórios do alegado.

Seção IV
DOS AFASTAMENTOS

Art. 18. Há dois tipos de afastamentos: as licenças e os afastamentos concedidos por autorização superior.



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
CONSELHO REGIONAL DE MEDICINA VETERINÁRIA DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO

Art. 19. O empregado afastado por auxílio-doença terá seu contrato de trabalho suspenso a partir do 16º (décimo sexto) dia, cuja incapacidade para o trabalho deve ser comprovada através de exame realizado pela perícia médica do INSS.

Parágrafo único. Caberá ao empregador abonar as faltas e garantir o pagamento do salário do empregado dos 15 (quinze) primeiros dias de afastamento.

CAPÍTULO V
DAS CONDIÇÕES ESPECIAIS

Art. 20. São consideradas condições especiais os casos de empregados que exercem atividade externa, os empregados no exercício de função de confiança e os empregados comissionados.

Parágrafo único. Os empregados considerados em condições especiais deverão cumprir integralmente a jornada de trabalho mensal pactuada com o empregador, sem faltas, atrasos, saídas antecipadas, saídas durante o expediente, salvo se devidamente justificado ao Setor de Pessoal, anexando os respectivos documentos comprobatórios do alegado.

Seção I
DOS EMPREGADOS EM EXERCÍCIO DE ATIVIDADE EXTERNA

Art. 21. Os empregados ficam liberados do registro de ponto quando em exercício de atividades externas, devendo, contudo informar o Setor de Pessoal o horário de trabalho.

Seção II
DO EXERCÍCIO DE FUNÇÕES DE CONFIANÇA

Art. 22. A investidura em função de confiança impõe ao empregado, mesmo que ocupante de cargo efetivo com regime especial de trabalho, o cumprimento da jornada integral prevista no âmbito do CRMV-RJ.

Art. 23. O empregado designado para o exercício de função de confiança fica dispensado do registro do ponto, permanecendo, no entanto, sujeito à jornada de trabalho de 08 (oito) horas diárias, de segunda a sexta-feira, com intervalo de 01 hora para alimentação, e em regime de dedicação integral, podendo ser convocado sempre que houver interesse ou necessidade de serviço.

Art. 24. Não é devido o pagamento de horas extras excedentes aos empregados ocupantes de função de confiança.

Seção III
DOS EMPREGOS COMISSIONADOS

Art. 25. O empregado comissionado fica dispensado do registro do ponto, permanecendo, no entanto, sujeito à jornada de trabalho de 08 (oito) horas diárias, de segunda a sexta-feira, com intervalo de 01 hora para alimentação, e em regime de dedicação integral, podendo ser convocado sempre que houver interesse ou necessidade de serviço.

Art. 26. Não é devido o pagamento de horas extras excedentes aos empregados comissionados.



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
CONSELHO REGIONAL DE MEDICINA VETERINÁRIA DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO

CAPÍTULO VI
DAS PENALIDADES

Art. 27. O atraso ou a falta não justificada resultará em advertência verbal para o empregado, com documento registrando a data, horário e motivo da advertência oral, com duas testemunhas, o que será arquivado no Setor de Pessoal.

Art. 28. No segundo atraso ou falta, o empregado receberá uma advertência escrita, constando o dia, data e hora do atraso ou falta, devendo esta ser assinada pelo empregado e duas testemunhas, sendo uma cópia entregue ao mesmo e outra, arquivada no Setor de Pessoal.

Parágrafo único. Caso o empregado não queira assinar o documento, as testemunhas valem como prova de que ele está ciente da advertência.

Art. 29. Em caso de reincidência por mais 2 (duas) vezes, será repetido o mesmo procedimento, deixando claro que o próximo passo será a suspensão do empregado, durante a qual este terá o valor correspondente descontado de seu salário.

Art. 30. A suspensão terá caráter educativo, não apenas punitivo. Por isso, em reincidência de falta ou atraso por mais de três vezes, poderá ser motivo de suspensão pelo período de 1 a 30 dias, a critério do empregador. A suspensão será documentada e assinada pelas partes envolvidas e duas testemunhas, sendo uma via arquivada no Setor de Pessoal e a outra entregue ao empregado.

Parágrafo único. Em caso de reincidência após o tempo de suspensão, o empregado será orientado que se o fato se repetir, será demitido por justa causa, perdendo seus direitos trabalhistas.

CAPÍTULO VII
DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 31. O controle de horário de trabalho, bem como as solicitações para autorização de realização de horas extras, autorização para saídas antecipadas, saídas durante o expediente, justificativas para atraso, justificativas para falta ao expediente e afastamentos, são de prerrogativa do Setor de Pessoal, e dele será cobrado esclarecimentos no que abrange a gestão destes horários.

Parágrafo. As decisões quanto às solicitações, justificativas e documentos comprobatórios do alegado, apresentados pelo empregado ao Setor de Pessoal, caberá à Diretoria Executiva do CRMV-RJ.

Art. 32. Os casos omissos serão apreciados e resolvidos pela Diretoria Executiva do CRMV-RJ.

Art. 33. Esta Portaria entra em vigor nesta data e revoga as disposições em contrário.

Rio de Janeiro, 02 de agosto de 2016.

Méd. Vet. Cícero Araujo Pitombo
Presidente
CRMV-RJ nº 3562