

**ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2024/2025**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** DF000591/2024  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 26/09/2024  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR049731/2024  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 19964.215588/2024-10  
**DATA DO PROTOCOLO:** 26/09/2024

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

SIND EMPREG CONS ORD FIS PROF ENTID COLIG AFINS, CNPJ n. 26.444.125/0001-02, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). DOUGLAS DE ALMEIDA CUNHA;

E

CONSELHO REGIONAL DE MEDICINA DO DISTRITO FEDERAL, CNPJ n. 03.495.116/0001-37, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). LIVIA VANESSA RIBEIRO GOMES PANSERA;

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

**CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE**

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 30 de abril de 2024 a 01º de maio de 2025 e a data-base da categoria em 01º de maio.

**CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) **empregados em Conselhos e Ordens de Fiscalização Profissional e Entidades Coligadas e Afins**, com abrangência territorial em **DF**.

**SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO  
PISO SALARIAL****CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL**

O CRM-DF garante que o menor salário da categoria não poderá ser inferior a R\$ 4.625,50 (quatro mil, seiscentos e vinte e cinco reais e cinquenta centavos), em vigor a partir deste Acordo Coletivo de Trabalho.

**REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS****CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTES SALARIAIS**

O CRM-DF garantirá o reajuste dos salários e gratificações anual mínimo automático a partir de 1º de maio, referentes aos anos de vigência deste instrumento, de acordo com o percentual de aumento das anuidades, definido por Resolução Normativa emitida pelo Conselho Federal de Medicina (CFM).

**Parágrafo Primeiro** - Às vantagens pessoais doravante, será aplicado o mesmo índice de reajuste salarial.

**Parágrafo Segundo** - Nos anos em que não houver reajuste de anuidade, não haverá reajuste automático no salário-base dos empregados deste Conselho.

**PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS**

## CLÁUSULA QUINTA - PAGAMENTO DOS SALÁRIOS

O CRM-DF efetuará o pagamento dos salários a todos os seus empregados até o 5º dia de cada mês. Não sendo o 5º (quinto) dia útil, o crédito será realizado no primeiro dia útil imediatamente anterior.

**Parágrafo Único** - Fica obrigatório o fornecimento ao empregado de demonstrativo de pagamento salarial, com discriminação de salário nominal, gratificação, horas extras e demais parcelas, bem como dos descontos efetuados e do recolhimento do INSS e dos depósitos do FGTS com os respectivos cálculos.

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

### CLÁUSULA SEXTA - DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO

O CRM-DF concederá aos seus empregados a percepção de 50% (cinquenta por cento) do 13º salário, valor referente à 1ª parcela, no mês de junho, e o valor referente à 2ª parcela, no mês de dezembro.

**Parágrafo Primeiro** - Poderá o empregado solicitar o adiantamento da primeira parcela no período de janeiro a maio, bem como a segunda parcela de julho a novembro, ficando o atendimento das solicitações consignado a disponibilidade financeira do Conselho Regional de Medicina do Distrito Federal.

**Parágrafo Segundo** - A solicitação do adiantamento deverá ocorrer até o dia 01 do mês anterior ao efetivo pagamento do salário. Não sendo este dia útil, no dia útil subsequente.

**Parágrafo terceiro:** Não havendo pedido de adiantamento pelo empregado, a primeira parcela do décimo terceiro salário será paga até dia 10 de junho e a segunda parcela até 10 de dezembro de cada ano.

## GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO

### CLÁUSULA SÉTIMA - GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO

Serão as seguintes as remunerações para salário de cargos comissionados e para gratificação de cargos de livre provimento (atenção: valores e cargos transcritos da tabela do normativo CARGOS DE LIVRE PROVIMENTO (2023):

CHEFE DE DEPARTAMENTO DE ADMINISTRAÇÃO GERAL

Salário de comissionado: 9.453,18

Gratificação para empregado do quadro: 2.249,04 CHEFE DE DEPARTAMENTO Salário de Comissionado: 7.614,48

Gratificação para empregado do quadro: 1.811,59 CHEFE DE DEPARTAMENTO - Salário de comissionado: não há

Gratificação para empregado do quadro: 1.811,59 ASSESSOR DE CONTROLE INTERNO Salário de comissionado: não há

Gratificação para empregado do quadro: 1.811,59 ASSESSOR EXECUTIVO Salário de comissionado: 13.463,15

Gratificação para empregado do quadro: 3.203,07 ASSESSOR JURÍDICO Salário de comissionado: 13.463,15

Gratificação para empregado do quadro: 1.281,22 ASSESSOR I Salário de comissionado: 7.398,46

Gratificação para empregado do quadro: 704,08 ASSESSOR II Salário de comissionado: 5.432,14

Gratificação para empregado do quadro: 516,95 ASSESSOR DE IMPRENSA E COMUNICAÇÃO Salário de comissionado: 7.398,46

Gratificação para empregado do quadro: 704,08 ASSISTENTE Salário de comissionado: não há

Gratificação para empregado do quadro: 750,00 ATIVIDADE ESPECIAL Salário de comissionado: não há

Gratificação para empregado do quadro: 600,00

**Parágrafo Primeiro** - Às Atividades Especiais aplicar-se-ão os valores a serem pagos aos membros da Comissão Permanente de Licitação e Pregoeiro, responsável pelo Patrimônio e Almoxarifado e Encarregado de Dados.

**Parágrafo Segundo** - As gratificações dos cargos de livre provimento ocupadas por empregados efetivos serão reajustadas por ocasião do reajuste dos salários-base, no mesmo percentual.

**Parágrafo Terceiro** - Os salários de empregados comissionados serão reajustados juntamente e no mesmo percentual que os dos empregados do quadro.

**Parágrafo Quarto** - O CRM-DF obriga-se a cumprir o previsto no PCCS - NORMATIVO CARGOS DE LIVRE PROVIMENTO - PORTARIA CRM-DF N°. SEI-91/2023: 4.1 Ao

profissional contratado para o exercício do cargo de livre provimento será pago o valor correspondente e fixado na coluna SALÁRIO da tabela, vedada a concessão de outra gratificação ou vantagem pecuniária como forma de remuneração.

## OUTRAS GRATIFICAÇÕES

### CLÁUSULA OITAVA - GRATIFICAÇÃO EM CASO DE SUBSTITUIÇÃO

O CRM-DF garante, em caso de substituição de empregado ocupante de cargo de livre provimento, que esteja em férias, ou de substituição que não tenha caráter eventual, o pagamento, ao empregado substituto, do salário contratual do substituído e a gratificação correspondente ao cargo, desde que a substituição ocorra por no mínimo 05 (cinco) dias completos, consecutivos ou não. Nos casos de dias não consecutivos, estes deverão ocorrer dentro do mesmo mês, conforme recomendação do Conselho Federal de Medicina - CFM, pela Circular CFM nº136/2014-SEJUR e súmula 159 do Tribunal Superior do Trabalho.

**Parágrafo Único** - Nos casos em que o salário base do substituído for maior que o do substituto, paga-se a diferença até que se chegue ao mesmo valor. No caso de haver salário base mais gratificação soma-se os dois valores e paga-se o mesmo ao empregado substituto. No caso de o salário base do substituto ser maior que o do substituído, e este receber, além do salário base, gratificação por função, o substituto continuará com seu salário e somar-se-á a gratificação do substituído.

## ADICIONAL DE TEMPO DE SERVIÇO

### CLÁUSULA NONA - PROMOÇÃO POR ANTIGUIDADE

A promoção por antiguidade, referida no Normativo de Pessoal - Progressão Funcional, ocorrerá anualmente, automaticamente, na data de aniversário da admissão do empregado, que ascenderá 1 (um) padrão na tabela salarial.

**Parágrafo Único** - A promoção por mérito ocorrerá a cada dois anos, precedida da avaliação de desempenho.

## AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

### CLÁUSULA DÉCIMA - AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

Fica assegurado pagamento mensal, em pecúnia, a todos os empregados, a título de auxílio alimentação, do valor total de R\$ 1.200,00 (hum mil e duzentos reais), que terá caráter indenizatório, sem nenhum ônus para os mesmos.

**Parágrafo Primeiro** - O auxílio alimentação não será:

- a) Incorporado ao vencimento, remuneração, proventos ou pensão;
- b) Configurado como rendimento tributável e nem sofrerá incidência de contribuição para o Plano de Seguridade Social do servidor público;
- c) Caracterizado como salário-utilidade ou prestação salarial in natura; e
- d) Acumulável com outros de espécie semelhante, tais como cesta básica ou vantagem pessoal originária de qualquer forma de auxílio ou benefício alimentação;

**Parágrafo Segundo** - Em dezembro, este benefício será fornecido em dobro.

**Parágrafo Terceiro** - É garantido o recebimento de auxílio-alimentação durante o período de férias e licenças, salvo no caso de licença sem vencimentos e afastamentos legais superiores a 14 dias.

## AUXÍLIO TRANSPORTE

### CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - AUXÍLIO TRANSPORTE

Será concedido auxílio transporte, de natureza jurídica indenizatória, aos empregados que assim o desejarem, com ônus de 4% do salário base para cada trabalhador, devendo ainda ser fornecido para prestação de serviço em horário extraordinário aos sábados, domingos e feriados.

**Parágrafo Primeiro** - É vedada a incorporação do auxílio a que se refere este artigo aos vencimentos, à remuneração, ao provento ou à pensão;

**Parágrafo Segundo** - O auxílio-transporte não será considerado para fins de incidência de imposto de renda ou de contribuição para o plano de Seguridade Social e planos de assistência à saúde.

## AUXÍLIO SAÚDE

### CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - CONVÊNIO ASSISTÊNCIA MÉDICA

Fica assegurada pelo CRM-DF o pagamento parcial da mensalidade do convênio para assistência médica aos seus empregados (no módulo executivo, podendo optar-se por apartamento básico ou enfermaria), sendo da responsabilidade do empregado o pagamento dos seguintes percentuais e valores:

a) PSDA (profissional de suporte administrativo)

A1 a B4 - 15% (quinze por cento) da mensalidade do plano de saúde; B5 a C4 - 20% (vinte por cento) da mensalidade do plano de saúde;

C5 a D4 - 25% (vinte e cinco por cento) da mensalidade do plano de saúde; D5 a E4 - 30% (trinta por cento) da mensalidade do plano de saúde;

E-5 e E6 - 35% (trinta e cinco por cento) da mensalidade do plano de saúde;

b) PNM (profissional de nível médio);

A1 a A6 - 20% (vinte por cento) da mensalidade do plano de saúde;

B1 a B6 - 25% (vinte e cinco por cento) da mensalidade do plano de saúde; C1 a C6 - 30% (trinta por cento) da mensalidade do plano de saúde;

D1 e E6 - 35% (trinta e cinco por cento) da mensalidade do plano de saúde;

c) PNS (profissional de nível superior)

A1 e A2 - 25% (vinte e cinco por cento) da mensalidade do plano de saúde; A3 a B2 - 30% (trinta por cento) da mensalidade do plano de saúde;

B3 e E6 - 35% (trinta e cinco por cento) da mensalidade do plano de saúde;

d) PMF (profissional médico fiscal)

A1 a E6 - 35% (trinta e cinco por cento) da mensalidade do plano de saúde;

Caso o Plano de Cargos e Salários seja alterado na vigência deste Acordo Coletivo de Trabalho, com alteração dos níveis e categorias funcionais, fica acordada a seguinte regra de coparticipação:

- a) Pagamento de 10% (dez por cento) da mensalidade do plano de saúde para o empregado cujo salário seja de até R\$ 5.477,46 de salário-base;
- b) Pagamento de 15% (quinze por cento) da mensalidade do plano de saúde para o empregado cujo salário-base esteja entre 5.477,47 e R\$ 6.812,15;
- c) Pagamento de 20% (vinte por cento) da mensalidade do plano de saúde para o empregado cujo salário-base esteja entre R\$ 6.812,16 e R\$ 7.956,18;
- d) Pagamento de 25% (vinte e cinco por cento) da mensalidade do plano de saúde para o empregado cujo salário-base esteja entre R\$ 7.956,19 e R\$ 9.100,23;
- e) Pagamento de 30% (trinta por cento) da mensalidade do plano de saúde para o empregado cujo salário-base esteja entre R\$ 9.100,24 e 10.244,25;
- f) Pagamento de 35% (trinta e cinco por cento) da mensalidade do plano de saúde para o empregado cujo salário-base esteja acima de R\$ 10.244,25.

**Parágrafo Primeiro** - As faixas salariais acima (a, b, c, d, e, f) serão corrigidas tendo como base o mesmo percentual de aumento definido pelas Cláusulas de Reajustes Salariais.

**Parágrafo Segundo** - A parcela para completar os 100% da mensalidade do plano será de exclusiva responsabilidade do CRM-DF.

**Parágrafo Terceiro** - Permanecem os mesmos os beneficiários estabelecidos anteriormente para a aquisição do direito ao presente benefício, quais sejam:

- a) Empregado (a) ativo (a) do CRM-DF;
- b) Dependentes legais dos empregados ativos até o limite de idade de 21 (vinte e um) anos ou (vinte e quatro anos, em caso de estudantes universitários ou nível médio, comprovado);
- c) O cônjuge;
- d) O (a) companheiro (a), havendo união estável devidamente comprovada, sem a concorrência com o ex-cônjuge, salvo por decisão judicial;
- e) Ex companheiro (a) e ex-cônjuge por decisão judicial, caso em que o pagamento do benefício será integralmente de responsabilidade do empregado(a).

**Parágrafo Quarto** – O (a) empregado (a) poderá manter no plano ou seguro saúde, filho(s) e/ou enteado(s), a partir de 24 anos até o limite de 29 anos, 11 meses e 29 dias, desde que o titular do plano ou seguro saúde arque com 100% (cem por cento) do valor contratado

**Parágrafo Quinto** - O CRM-DF concederá o benefício do pagamento integral do auxílio saúde ao empregado que estiver afastado pelo INSS por doença. Este benefício aplica-se única e exclusivamente ao empregado. O CRM-DF reembolsará a cota parte dos dependentes (declarados no Imposto de Renda de Pessoa Física) no percentual correspondente a faixa em que o empregado está incluído.

**Parágrafo Sexto** - O empregado deverá encaminhar cópia do comprovante de pagamento do boleto do plano de saúde até o dia 20 do mês em que o mesmo foi pago.

## AUXÍLIO MORTE/FUNERAL

### CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - AUXÍLIO FUNERAL

Fica assegurada a concessão de auxílio funeral à família do empregado falecido em uma parcela no valor equivalente à média do salário dos funcionários.

## AUXÍLIO CRECHE

## CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - AUXÍLIO CRECHE

O CRM-DF concederá aos empregados, a título de auxílio creche, o valor de R\$750,00 (setecentos e cinquenta reais) por cada filho declarado no Imposto de Renda, devendo o funcionário apresentar certidão de nascimento de seu(s) dependente(s). O benefício será concedido aos empregados cujos dependentes legais contarem com idade até 7 (sete) anos 11 (onze) meses e 29 (vinte e nove) dias.

**Parágrafo Único** – Na data-base 2025 essa cláusula será reajustada conforme previsão das Cláusulas de Reajustes Salariais.

## CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES NORMAS PARA ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO

### CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - ANOTAÇÃO NA CTPS

Todo empregado admitido terá sua CTPS anotada no prazo máximo de 05 (cinco) dias úteis e devolvida, após as anotações cabíveis, dentro de igual prazo.

**Parágrafo Único** - Fica estabelecido a obrigação de o empregador anotar na carteira de trabalho a função efetivamente exercida pelo empregado, observada a Classificação Brasileira de Ocupações - CBO.

## DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

### CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - HOMOLOGAÇÃO

Todas as ocorrências de demissão de empregados que tenham a partir de 06 (seis) meses de contrato de trabalho deverão ser homologadas na sede do SINDECOF-DF, em rigorosa observância à legislação vigente.

### CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - PROCESSO ADMINISTRATIVO DISCIPLINAR

As penas disciplinares previstas no Art. 33, incisos III e IV do Regulamento de Pessoal, instituída pela Portaria CRM/DF nº 232/2007, só serão aplicadas após a regular instauração e tramitação de processo administrativo disciplinar, garantido o amplo direito de defesa, nos termos lei 9.784/99, bem como jurisprudência do Supremo Tribunal Federal, garantindo-se durante o procedimento a ampla defesa e o contraditório, sendo nulo qualquer ato de demissão imotivada ou sanção que não cumpra esta cláusula.

## AVISO PRÉVIO

### CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - AVISO PRÉVIO

Fica dispensado do cumprimento do aviso prévio, para fins de rescisão contratual, o empregado que comprovar o ingresso em novo emprego durante esse prazo, desonerando a empresa do pagamento dos dias não trabalhados.

**Parágrafo Único** - O CRM-DF garante que o trabalhador demitido mediante processo administrativo será dispensado do cumprimento do aviso prévio.

## RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS

### CLÁUSULA DÉCIMA NONA - PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS

Fica assegurada a elaboração de novo Plano de Cargos e Salários do Conselho Regional de Medicina do Distrito Federal, por profissional ou empresa especializada, a ser contratada por licitação, no prazo de até 01 (um) ano a contar da vigência do presente acordo.

**Parágrafo Primeiro** - O CRM-DF instaurará comissão extraordinária conjunta de empregados e conselheiros, com participação de 3 pessoas de cada uma das partes, para elaboração do Termo de Referência para licitação de empresa, acompanhamento e fiscalização dos trabalhos a serem feitos pela empresa contratada, sendo assegurada a participação efetiva dos empregados do início ao fim dos trabalhos, com direito a voz e proposições.

**Parágrafo Segundo** - Após a entrega do termo por parte da comissão, este deverá ser encaminhado imediatamente ao Setor de Compras e Licitações.

**Parágrafo Terceiro** - O CRM-DF assegurará a existência de rubrica em seu orçamento para a elaboração profissional do plano e para os reflexos de sua implantação.

## QUALIFICAÇÃO/FORMAÇÃO PROFISSIONAL

### CLÁUSULA VIGÉSIMA - QUALIFICAÇÃO E FORMAÇÃO PROFISSIONAL

O CRM-DF poderá proporcionar, de acordo com a disponibilidade orçamentária e a critério da Diretoria, cursos de aprimoramento profissional a todos os empregados, de acordo com a demanda configurada em pesquisa prévia, visando à qualificação do empregado.

## NORMAS DISCIPLINARES

### CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - NEGOCIAÇÕES INDIVIDUAIS FRENTE A NEGOCIAÇÃO COLETIVA

Serão permitidas negociações de trabalho individuais de acordo com a necessidade do CRM-DF, com anuência do empregado e após aprovação da Diretoria, desde que não contrariem as normas vigentes no Acordo Coletivo de Trabalho (art. 619 da CLT).

## ADAPTAÇÃO DE FUNÇÃO

### CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - READAPTAÇÃO FUNCIONAL E RESTRIÇÃO DE FUNÇÃO

Aos empregados que apresentarem comprometimento, parcial e permanente ou parcial e temporário de saúde, física ou psíquica, ficam asseguradas medidas para readaptação funcional ou restrição de função, de modo que lhes sejam atribuídas atividades compatíveis com sua capacidade física ou psíquica. Conforme parecer emitido pela Medicina do Trabalho.

## ASSÉDIO MORAL

### CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - COMBATE AO ASSÉDIO E VIOLÊNCIA NO TRABALHO

O CRM-DF se compromete a coibir a prática do assédio e violência no trabalho, seja horizontal ou vertical, pontual ou sistemático, ascendente ou descendente, individual, coletivo ou institucional, presencial ou virtual, de natureza moral, discriminatória ou sexual, mantendo atualizada a política e o manual de procedimentos para o enfrentamento permanente dessas práticas no ambiente de trabalho com base em dispositivos de referência nacionais e internacionais vigentes, além de garantir que serão acolhidas e apuradas até o fim, quaisquer denúncias encaminhadas por empregados, pela CIPAA e/ou SINDECOF/DF sobre o assunto.

**Parágrafo Primeiro** – O CRM-DF manterá um manual de procedimentos para o enfrentamento do assédio e violência no trabalho deverá se manter alinhados aos preceitos da Organização Internacional do Trabalho (OIT), incluindo o tratado internacional sobre a violência e assédio no trabalho que consta na Convenção Nº 190, a Recomendação n 206 da OIT que versa sobre a eliminação da violência e do assédio, bem como aos dispositivos brasileiros atuais de referência, tais como a Lei nº 14.457/2022 que institui o Programa Emprega +Mulher, o Guia

Lilás que trata de orientações para prevenção e tratamento ao assédio no âmbito do Governo Federal, instituído pela Portaria Normativa SE/CGU nº 58, de 2023, o Modelo de referência com quatro mecanismos de Prevenção e Combate ao Assédio em instituições públicas desenvolvido pelo TCU, aprovado pelo Acórdão 456/2022-TCU-Plenário e quaisquer atualizações futuras nas legislações correlatas. **Parágrafo Segundo** - O CRM-DF manterá comissão específica para revisar a política e o manual de procedimentos, bem como atuar na institucionalização, prevenção, detecção e correção de casos de assédio e violência no ambiente de trabalho.

**Parágrafo Terceiro** - O CRM-DF se compromete a extinguir e coibir dispositivos normativos que geram prejuízo à progressão funcional e igualdade de condições de trabalho e ascensão profissional aos(às) empregados(as) em razão de condições de saúde, gênero, etnia, idade, deficiência e qualquer outra condição amparada legalmente.

## ESTABILIDADE GERAL

### CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - ESTABILIDADE

Fica assegurada pelo Conselho Regional de Medicina do Distrito Federal a estabilidade no emprego prevista no artigo 8º, inciso VIII, da Constituição Federal de 1988.

**Parágrafo Único** - ESTABILIDADE NO PROCESSO ELEITORAL DO CRM-DF: O CRM-DF garante ser vedada a dispensa de empregados no período compreendido entre os 06 (seis) meses que antecederem as eleições de quaisquer dos respectivos cargos patronais eletivos e diretivos até os 06 (seis) meses sucessivos à posse nestes mesmos cargos, exceto os cargos comissionados.

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

### CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - JORNADA DE TRABALHO

A jornada de trabalho dos servidores do CRM/DF será de 30 (trinta) horas semanais, sendo a opção pela jornada de 40 (quarenta) horas semanais facultada ao empregado, de acordo com o interesse da autarquia e aprovação da Diretoria.

Nos casos de jornada de 30 horas semanais, esta será em dois turnos, sendo o primeiro das 07h às 13h e o segundo das 13h às 19h, com repouso diário de 15 (quinze) minutos dentro dos turnos supramencionados, desde que obedecidas as regras das profissões regulamentadas, a partir de 01 de junho de 2022.

Nos casos de opção por 40 horas semanais, a jornada será de 8 horas diárias, sendo permitida a flexibilização de horário de entrada conforme o interesse do servidor, em comum acordo com a chefia imediata, de modo a ficar garantido o bom funcionamento de todos os serviços da autarquia. Será obrigatório um intervalo para refeição e descanso com duração não inferior a uma hora e não superior a 3 horas. Aos empregados que optarem pelo aumento da jornada de trabalho para 40 horas semanais, fica garantida a nova carga horária por um período mínimo de dois anos, podendo, após esse prazo, ser revista para se adaptar às necessidades da autarquia. Também fica garantida, após dois anos, a possibilidade de retratação para 30 horas semanais, se houver interesse do funcionário.

**Parágrafo Primeiro** - Fica garantido que a permuta definitiva de turno de trabalho se dará mediante negociação entre funcionário e chefia imediata com a aprovação da Diretoria, podendo nova solicitação ser realizada após 2 anos da última alteração.

**Parágrafo Segundo** - Fica garantida a compensação do horário extraordinário de trabalho até o limite de 30 horas mensais, que deverão ser compensadas de acordo com aprovação do CRM-DF, observando-se o disposto na CLÁUSULA vigésima nona. Quando não houver a possibilidade de compensação, fica garantido o pagamento das referidas horas, nas condições estabelecidas em lei.

**Parágrafo Terceiro** - Fica garantido, ainda, que para efeito de compensação de horas extras, se utilizarão os mesmos critérios de cálculo usados para pagamento de horas extras realizadas.

**Parágrafo Quarto** - O CRM-DF fornecerá ao empregado que cumprir jornada extraordinária superior a 2 (duas) horas no mesmo dia, auxílio-alimentação no valor de 50% (cinquenta por cento) do valor total do auxílio-alimentação diário, enquanto que, na eventualidade de realização de trabalho extraordinário superior a 4 (quatro) horas no mesmo dia, será concedido auxílio- alimentação integral.

## FALTAS

### CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - HOMOLOGAÇÃO DE ATESTADOS JUNTO AO SERVIÇO DE MEDICINA DO TRABALHO

Os atestados médicos deverão ser homologados junto à medicina do trabalho a partir do 3º (terceiro) dia de afastamento.

**Parágrafo Único** - Os atestados emitidos nas jurisdições de outros Estados deverão ser homologados junto à medicina do trabalho a partir do terceiro dia de afastamento, do mesmo modo que os atestados emitidos no Distrito Federal.

## JORNADAS ESPECIAIS (MULHERES, MENORES, ESTUDANTES)

### CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - HORÁRIO FLEXÍVEL PARA EMPREGADO EM ESTÁGIO OBRIGATÓRIO

O CRM-DF poderá autorizar horário flexível ao empregado estudante universitário para estágio obrigatório previsto em currículo, mediante análise individualizada e aprovação da Diretoria.

## OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

### CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - BANCO DE HORAS

Fica assegurada a criação de banco de horas para os empregados deste CRM-DF, com a finalidade de compensar eventuais horas trabalhadas além da jornada normal de trabalho, ou de horários que eventualmente não puderem ser cumpridos pelos empregados, segundo os critérios firmados. **Parágrafo Primeiro** - De acordo com o Artigo 59 da Consolidação das Leis do Trabalho, fica instituído o banco de horas, pelo qual é permitida a compensação pela correspondente diminuição ou acréscimo, em outro dia, de horas laboradas além do horário normal de expediente ou de eventuais horas não cumpridas pelos empregados, lançadas como crédito, ou débito junto ao Conselho Regional de Medicina -CRM-DF.

**Parágrafo Segundo** - Os horários da jornada normal de trabalho dos empregados, bem como o intervalo para alimentação e repouso, deverão ser devidamente cumpridos, servindo o banco de horas para casos excepcionais em que for solicitado laboro além da jornada normal e/ou para compensação de horários não cumpridos pelos empregados.

**Parágrafo Terceiro** - O saldo credor, ou devedor de cada empregado, no banco de horas, só poderá ser movimentado da seguinte forma:

I. Quanto ao saldo credor:

- a) Com redução da jornada diária de trabalho;
- b) Com a supressão do trabalho em dias da semana;
- c) Mediante folgas adicionais;
- d) A compensação do saldo credor será programada entre o funcionário e a chefia do departamento em que estiver lotado, sempre no interesse do Departamento e do CRM-DF, obedecidos os prazos estabelecidos no parágrafo nono desta CLÁUSULA. Será enviada comunicação ao Departamento de Recursos Humanos.

II. Quanto ao saldo devedor:

- a) Pela prorrogação da jornada diária de trabalho;
- b) Pelo trabalho em dia de sábado, quando autorizado pela Diretoria;
- c) A compensação do saldo devedor será programada entre o funcionário e a chefia do Departamento em que estiver lotado, sempre no interesse do Departamento e do CRM-DF, obedecidos os prazos estabelecidos no

parágrafo nono desta CLÁUSULA. Será enviada comunicação ao Departamento de Recursos Humanos.

**Parágrafo Quarto** - As horas a serem creditadas, ou debitadas no banco de horas deverão ser previamente autorizadas pelo chefe do respectivo Departamento/Setor.

**Parágrafo Quinto** - Fica revogada a norma que impede que o empregado goze férias no mesmo mês da contratação. Entretanto, caso a marcação das férias seja realizada no mês da contratação, não será permitido o cancelamento para que não seja gerada multa para o CRM-DF.

**Parágrafo Sexto** - As horas a serem excedidas na jornada normal de trabalho, deverão ser autorizadas pela chefia imediata, não devendo ultrapassar duas horas diárias.

**Parágrafo Sétimo** - A compensação dos créditos ou débitos constantes do banco de horas será efetuada na proporção de uma para uma, ou seja, sem acréscimo de adicionais.

**Parágrafo Oitavo** - Não integrarão o banco de horas:

Na ausência de justificativa legal, as faltas ao serviço serão descontadas na folha de pagamento do mês subsequente.

**Parágrafo Nono** - O fechamento do Banco de Horas dar-se-á semestralmente em trinta e um de março e trinta de setembro.

**Parágrafo Décimo** - O saldo existente no Banco de Horas, nas datas acima estipuladas, será automaticamente pago (se tiver crédito) ou descontado (se tiver débito) do empregado em folha de pagamento, respeitando o parágrafo 32 desta CLÁUSULA.

**Parágrafo Décimo Primeiro** - Na ocorrência de rescisão contratual, seja qual for o motivo, o saldo existente no banco de horas na data da emissão ou no término do aviso prévio trabalhado (se houver) será automaticamente pago ao empregado (se tiver crédito) ou dele descontados (se tiver débito).

**Parágrafo Décimo Segundo** - O Departamento de Recursos Humanos dará conhecimento aos empregados de seu saldo de horas, até o oitavo dia útil do mês de vencimento do semestre referente até o último dia do mês anterior em que será fechado o banco de horas, conforme previsto no parágrafo nono desta CLÁUSULA Vigésima Oitava.

## CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - TELETRABALHO

O CRM-DF fará estudos para implantar a modalidade de teletrabalho nas funções que se adequarem aos sistemas. A partir da autorização da modalidade, o empregado poderá optar pelo teletrabalho, desde que ocorra de comum acordo com a entidade empregadora e após a aprovação da Diretoria.

## FÉRIAS E LICENÇAS DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA - FÉRIAS

Após completados 12 (doze) meses de efetivo trabalho, o empregado terá direito a gozo de 30 dias de férias anuais remuneradas, indiscriminadamente.

**Parágrafo Primeiro** - O empregado poderá optar pelo gozo de seu período de férias nas seguintes condições, inclusive funcionários acima de 50 anos:

- a) em período integral;
- b) em 3 (três) períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a 14 dias corridos, e os demais, não poderão ser inferiores a 5 dias corridos;
- c) quando o empregado optar pela conversão de 1/3 em abono pecuniário, este poderá ser gozado em dois períodos, da seguinte forma: 5 e 15 dias, ou 20 dias diretos;

d) na hipótese do gozo das férias em 2 (dois) ou 3 (três) períodos, o segundo e o terceiro período só poderão ser gozados pelo menos 30 (trinta) dias após o período anterior;

e) o requerimento de férias deverá explicitar início e término do(s) período(s) de férias.

f) é garantido o recebimento de auxílio alimentação durante o período de férias e licenças. **Parágrafo Segundo** - O empregado poderá optar pelo parcelamento do adiantamento de férias, em até 6 (seis) parcelas iguais e consecutivas, iniciando-se o desconto no mês subsequente ao recebimento do mesmo.

**Parágrafo Terceiro** - Será facultado ao funcionário à conversão de 1/3 do período de férias em abono pecuniário, obrigando-se o CRM-DF a cumprir o determinado no artigo 143 da Consolidação das Leis Trabalhistas, desde que requerida a conversão até 15 dias antes de completar o período aquisitivo.

**Parágrafo Quarto** - Caberá ao empregador, respeitados os prazos legais, a decisão referente às datas para a concessão das férias.

## FÉRIAS COLETIVAS

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - RECESSO DE FINAL DE ANO

O CRM/DF concederá, no período de Natal e Ano Novo, recesso de 5 (cinco) dias para cada funcionário, remunerado, sem perda de vantagens, em período comum a todos e determinado pela diretoria, com a alternância de funcionários e garantia de funcionamento de todos os setores, e com aprovação prévia da chefia imediata.

**Parágrafo Único** – Especificamente no ano de 2024, o funcionário que tiver alguma impossibilidade de cumprir esta cláusula por já ter assumido compromisso anteriormente à assinatura do acordo, será dada a possibilidade de realização de acordo individual prévio com a chefia imediata, com anuência da Diretoria, para utilização de abono ou banco de horas na reposição de horas eventualmente não trabalhadas.

## LICENÇA REMUNERADA

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - LICENÇAS REMUNERADAS E ATESTADOS MÉDICOS

Além dos dias já previstos em lei, o empregado poderá ausentar-se do serviço, sem prejuízo da remuneração e da contagem do tempo de serviço, mediante a devida comprovação, nos seguintes casos:

I) 8 (oito) dias consecutivos em caso de falecimento de cônjuge, companheiro(a), ascendentes, descendentes de 1º grau ou irmãos, incluídos os dias previstos na legislação;

II) 2 (dois) dias consecutivos em caso de falecimento de ascendentes ou descendentes não contemplados no inciso anterior.

III) Casamento ou União Estável, devidamente comprovados-8 (oito) dias consecutivos, incluídos os dias previstos na legislação.

IV) Paternidade - 20 (vinte) dias consecutivos, incluídos os dias previstos na legislação.

V) Maternidade -180 (cento e oitenta dias) com base na Lei nº 11.770 de 9 de setembro de 2008.

VI) Abono - 5 (cinco) dias. O empregado que não tiver falta injustificada no período aquisitivo previsto no ACT (de 12 de maio a 30 de abril do ano seguinte) faz jus aos abonos.

a) Antes ou depois das férias e do recesso de final de ano, será permitida a utilização de no máximo 2 (dois) dias de abono consecutivos.

b) Para a aquisição do direito de abono de ponto, é necessário que o empregado tenha estado em efetivo exercício de 01 de maio de um ano a 30 de abril do ano seguinte.

c) O direito ao gozo do abono de ponto extingue-se em 30 de abril do ano seguinte ao aquisitivo.

d) Ocorrendo a investidura após 01 de maio do período aquisitivo, o empregado faz jus a um dia de abono por bimestre de efetivo exercício, até o limite de 05 (cinco) dias.

e) Normas complementares relacionadas a atestados e abonos poderão ser regulamentados pela Diretoria do CRM-DF, nos termos da Lei, mediante portarias.

VII) Aniversário - 1 (um) dia, impreterivelmente na data de aniversário do empregado. O empregado recém-contratado poderá gozar da licença aniversário após um ano completo contado a partir da sua admissão. No caso do empregado que aniversariar em dia de feriado nacional que caia em dia útil, será permitido gozo desta licença no primeiro dia útil anterior ou posterior à data de aniversário.

VIII) Para comparecer à reunião em instituição de ensino de filhos. Será concedida licença ao empregado para comparecimento à reunião, no respectivo turno, em instituições de ensino em que seus filhos estejam matriculados, condicionado a prévia comunicação à chefia e comprovação posterior.

IX) Para acompanhamento de familiar doente - Será concedida licença ao empregado por motivo de doença do cônjuge ou companheiro, ascendente ou descendente de 1º grau, mediante justificativa da necessidade intransferível, emitida por médico.

a) A licença somente será deferida se a assistência direta do empregado for indispensável e não puder ser prestada simultaneamente com o exercício do cargo.

b) A licença será concedida sem prejuízo da remuneração do cargo, efetivo até 14 (quinze) dias por ano.

X) Licença para tratamento de saúde com complementação de salário - Será concedida ao empregado licença para tratamento de saúde, a pedido ou de ofício, com base em perícia médica, ficando os proventos a que fizer jus a cargo do INSS, após o 15º dia de afastamento. O CRMDF pagará a diferença entre o salário do empregado e o benefício pago pelo INSS, do 16º ao 60º dia de licença, apenas uma vez em cada exercício.

XI) Doação de sangue -1 (um) dia conforme art. 473 da CLT.

XII) Atestados para justificativa de faltas ao trabalho - O CRM/DF aceitará, para fins de justificativa de ausência no trabalho, sem a necessidade de compensação de horas, o total de 01 (um) atestado de comparecimento ou acompanhamento por bimestre, não cumulativo, compreendendo sempre o período de vigência deste ACT, do empregado, cônjuge ou companheiro, ascendente ou descendente de 1º grau e de seus dependentes legais.

XIII) O empregado deverá marcar, preferencialmente, as consultas em turno oposto ao trabalho;

XIV) Troca dos dias de feriado- Fica autorizada a troca do dia de feriado, mediante Portaria da Diretoria, nos termos do art. 611-A, XI, da CLT.

XV) LICENÇA ADOÇÃO - É concedida Licença Adoção nos termos da lei federal 8112 à empregada ou empregado em decorrência de adoção ou obtenção de guarda judicial de criança. A Licença Adoção terá a mesma duração da licença à gestante, inclusive quanto a sua prorrogação.

XVI) LICENÇA MENSTRUAL – Será concedido 03 (três) dias de afastamento a cada mês, nos termos da Lei complementar 1.032/2024, promulgada pela Câmara Legislativa do Distrito Federal, e mediante apresentação de relatório médico homologado pela medicina do trabalho.

## LICENÇA NÃO REMUNERADA

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - LICENÇA SEM REMUNERAÇÃO

O CRM-DF poderá conceder Suspensão do Contrato de Trabalho a empregado pertencente ao quadro de pessoal efetivo, por até 02 (dois) anos, sem remuneração, mediante autorização da Diretoria.

**Parágrafo Primeiro** - A Suspensão do Contrato de Trabalho é condicionada à solicitação do empregado e ao parecer do Departamento em que o empregado esteja lotado, garantindo que sua ausência não provocará descontinuidade dos trabalhos no Departamento e ao desenvolvimento das atividades do Conselho.

**Parágrafo Segundo** - Excepcionalmente o período poderá ser estendido por requerimento do empregado e a critério do CRM-DF.

## SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - SAÚDE E SEGURANÇA DO(A) TRABALHADOR(A)

O CRM-DF se compromete, de imediato, a cumprir e fazer cumprir as disposições legais e regulamentares sobre segurança e saúde no trabalho, observando todas as atualizações correlatas, incluída aquelas previstas na Portaria MTP nº 4.219, de 20 de dezembro de 2022 e na Lei nº 14.457/2022.

**Parágrafo Primeiro** - O CRM-DF manterá Plano de Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (PGR), em conformidade ao disposto na NR-01 (Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais), NR-17 (Ergonomia) e demais atualizações, garantindo:

- a) A implementação de medidas de prevenção, ouvidos os(as) trabalhadores(as);
- b) O acompanhamento da fiscalização dos preceitos legais e regulamentares sobre segurança e saúde no trabalho pelo SINDECOF/DF;
- c) A priorização de medidas que visem a eliminação dos fatores de risco;
- d) A comunicação aos (às) trabalhadores (as), em formato acessível, sobre os riscos, consolidados no inventário de riscos e as medidas de prevenção do plano de ação do PGR;
- e) A realização, no mínimo, a cada 12 (doze) meses, de ações de capacitação, de orientação e de sensibilização dos(as) empregados(as) de todos os níveis hierárquicos sobre temas relacionados à violência, ao assédio, à igualdade e à diversidade no âmbito do trabalho, em formatos acessíveis, apropriados e que apresentem máxima efetividade de tais ações.
- f) A adoção de procedimentos pertinentes em caso de acidente ou doença relacionada ao trabalho, incluindo a análise de suas causas.
- g) A realização de nova avaliação de riscos ocupacionais a cada 12 (doze) meses ou mediante mudanças na organização do trabalho, como nos casos de estrutura organizacional e/ou implantação de novas tecnologias e processos de trabalho, bem como alteração de legislação e implantação de nova medida de controle.

**Parágrafo Segundo** - O CRM-DF deverá notificar ao SINDECOF/DF todos os casos de afastamento previdenciário.

**Parágrafo Terceiro** - O CRM-DF deverá notificar à CIPAA, ao SINDECOF/DF e à Comissão de Prevenção ao Assédio e Violência, os casos de afastamento por acidente de trabalho e/ou doença ocupacional, acompanhado de cópia da respectiva Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT).

## **CIPA – COMPOSIÇÃO, ELEIÇÃO, ATRIBUIÇÕES, GARANTIAS AOS CIPEIROS**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DE ASSÉDIO – CIPAA**

O CRM-DF constituirá em um prazo de até 60 (sessenta) dias, a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio (CIPAA), em observância ao disposto na NR-05 e suas atualizações.

**Parágrafo Único** - A CIPAA será composta de representantes da organização e dos(as) empregados(as), em distribuição paritária, observando:

- a) Os representantes dos(as) empregados(as), titulares e suplentes, serão eleitos em escrutínio secreto, do qual participem, exclusivamente, os(as) empregados(as) interessados;
- b) O treinamento previsto na regulamentação da CIPAA deverá ter a anuência do SINDECOF/DF e será obrigatório para os membros da CIPAA, mesmo aos reeleitos, devendo ser concluído no máximo até a data da posse;
- c) O CRM-DF reconhecerá os cursos ministrados a membros de CIPAA por entidades representativas dos trabalhadores, desde que credenciadas pelo órgão regional do Ministério do Trabalho;
- d) O CRM-DF proporcionará aos membros da CIPA os meios necessários ao desempenho de suas atribuições, garantindo tempo suficiente para a realização das tarefas constantes no plano de trabalho.
- e) Os membros da CIPAA participarão do processo de análises e estudos que proponham alterações da estrutura organizacional e atribuições das unidades e alterações de leiaute;
- f) Os membros da CIPAA terão acesso aos assuntos relativos à saúde e segurança no trabalho, para avaliação de possíveis riscos à saúde física e psicossocial dos(as) empregados(as);

g) O CRM-DF garantirá que empregado eleito da CIPAA acompanhe a elaboração do PGR e a avaliação dos riscos ocupacionais; e

h) Fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa do(a) empregado(a) eleito para cargo na CIPAA, desde o registro de sua candidatura até 1(um) ano após o término de seu mandato.

## **TREINAMENTO PARA PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS DO TRABALHO**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - EMPREGADOS COM NECESSIDADES ESPECIAIS**

O CRM-DF providenciará mobiliário adequado e adaptações em banheiros para empregados com dificuldade de locomoção. Serão afixados nos postos de trabalho ocupados por pessoas com deficiência auditiva o símbolo indicativo dessa condição.

## **RELAÇÕES SINDICAIS ACESSO DO SINDICATO AO LOCAL DE TRABALHO**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - ACESSO DO SINDICATO AO LOCAL DE TRABALHO**

Fica assegurado aos Diretores do SINDECOF ou pessoas por ele credenciadas, o livre acesso aos recintos de trabalho para distribuição de boletins, convocações, e para efetuar sindicalizações, desde que não causem prejuízos à execução das tarefas diárias e que seja previamente encaminhada solicitação à Diretoria e Administração do CRM-DF, no prazo mínimo de 24 (vinte e quatro) horas.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - QUADRO DE AVISOS**

O CRM-DF colocará à disposição dos empregados e/ou SINDECOF, em local de fácil acesso e visibilidade, quadro de aviso para a fixação de comunicados, informações e convocações.

## **REPRESENTANTE SINDICAL**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - DELEGADO SINDICAL**

O SINDECOF-DF promoverá eleição no CRM-DF para escolha de 03 (três) delegados sindicais, com mandato de um ano e garantia de estabilidade na forma do art. 543 da CLT e do art. 8º, inciso VII da Constituição Federal de 1988.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - LIBERAÇÃO DE DIRIGENTE SINDICAL**

O CRM garante a frequência livre de membros da diretoria do SINDECOF e FENASERA – Federação Nacional dos trabalhadores das Autarquias de Fiscalização do Exercício Profissional, a atividades para o desempenho de suas funções sindicais, sem prejuízo ao contrato de trabalho e benefícios existentes na época da liberação, e mediante solicitação encaminhada com antecedência mínima de 24h, desde que não causem prejuízo à execução das tarefas diárias.

## **ACESSO A INFORMAÇÕES DA EMPRESA**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - CADASTRO GERAL DE TRABALHADORES**

Para fins de garantia da representatividade sindical do SINDECOF-DF junto à FENASERA e demais entidades sindicais, o CRM-DF garantirá o fornecimento anual da relação nominal de todos os empregados, cargos e local de

trabalho (Precedente Normativo n.º 111).

## **CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - MENSALIDADE SINDICAL**

O CRM-DF descontará as mensalidades sindicais correspondentes ao percentual aprovado pela Assembleia Geral Extraordinária da categoria, em conformidade com o Estatuto do Sindicato dos Empregados em Conselhos e Ordens de Fiscalização Profissional e Entidades Coligadas e Afins do DF - SINDECOF-DF; em folha de pagamento, mediante autorização escrita do Empregado, repassando ao Sindicato o valor descontado e a respectiva relação nominal com os valores, no máximo em até 5 (cinco) dias após o pagamento dos salários. (artigos 5º e 8º da Constituição Federal de 1988; artigos. 545 e 513 da CLT).

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE REPRESENTAÇÃO E ORGANIZAÇÃO**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - REPRESENTAÇÃO SINDICAL**

Cabe ao SINDECOF-DF a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas, conforme disposto no inciso III do artigo 8º da Constituição Federal de 1988.

## **DISPOSIÇÕES GERAIS DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - AÇÃO DE CUMPRIMENTO DE LEGITIMIDADE**

O SINDECOF-DF é parte legítima para propor, em nome da categoria, ação de cumprimento na justiça do trabalho, em relação às cláusulas do presente Acordo Coletivo de Trabalho, conforme disposto no capítulo II do artigo 8º da Constituição Federal DE 1988 e no artigo 513 letra A da CLT.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - PENALIDADES**

Fica estabelecida multa de 10% (dez por cento) do salário normativo do empregado prejudicado, por descumprimento de cada Cláusula contida no Acordo Coletivo de Trabalho a ser paga mensalmente, cumulativamente, enquanto perdurar o descumprimento revertendo seu benefício em favor da parte prejudicada. (art. 613, inciso VII da CLT).

## **RENOVAÇÃO/RESCISÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - DEMAIS DISPOSITIVOS SOBRE VIGÊNCIA**

Não havendo novo documento para os próximos períodos, continuarão em vigor as Cláusulas estabelecidas neste Acordo Coletivo de Trabalho, até que novo instrumento seja firmado.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - PUBLICIDADE DOS ATOS ADMINISTRATIVOS**

O CRM-DF publicará em meio de comunicação, obrigatório e necessário, bem como em sua rede de computadores e/ou na sua página na Internet os atos e normativos públicos referentes a pessoal que editar, desde que não contrariem as normas aplicáveis, de modo a garantir a sociedade e aos seus empregados amplo conhecimento de

seus atos, em cumprimento à Lei da Transparência (Lei Complementar 31/2009) e relatório do Tribunal de Contas da União - TCU.

**Parágrafo Único** - Serão publicados na Intranet atos internos como resoluções, portarias e outros para conhecimento do público interno de rotinas, funcionamento do Conselho, nomeações, processos seletivos internos, promoções, assuntos de RH.

}

**DOUGLAS DE ALMEIDA CUNHA  
PRESIDENTE  
SIND EMPREG CONS ORD FIS PROF ENTID COLIG AFINS**

**LIVIA VANESSA RIBEIRO GOMES PANSERA  
PRESIDENTE  
CONSELHO REGIONAL DE MEDICINA DO DISTRITO FEDERAL**

## **ANEXOS ANEXO I - ATA DA ASSEMBLEIA**

[Anexo \(PDF\)](#)

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