

# Regulamento de pessoal



**Conselho Regional de Engenharia e  
Agronomia de Sergipe – Crea/SE**

Edição 01

Elaborado por Brasil Data Pesquisa, Consultoria e Serviços  
Ltda – EPP

Revisado pela Gerência de Gestão de Pessoas – GGP

Aprovado pela Decisão D/SE n ° 015/2018, de 03 de julho de  
2018



## COMPOSIÇÃO DA DIRETORIA – 2018

Presidente: Engenheiro Agrônomo Arício Resende Silva

Vice-Presidente: Engenheira Química Gisélia Cardoso

Diretor Administrativo: Engenheiro Civil José Vieira Andrade

Diretor Financeiro: Engenheiro Eletricista Flávio Augusto Santos de Góes

Diretor Financeiro Adjunto: Engenheiro Mecânico Everson Ferreira Batista



## Sumário

<b>APRESENTAÇÃO</b>	5
<b>CAPÍTULO I</b>	5
DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES	5
<b>CAPÍTULO II</b>	6
DO QUADRO DE PESSOAL E DA PROGRESSÃO FUNCIONAL	6
<b>CAPÍTULO III</b>	7
<b>DA ADMISSÃO PARA PROVIMENTO DOS CARGOS DO QUADRO DE PESSOAL PERMANENTE</b>	7
<b>CAPÍTULO IV</b>	8
DO CONTRATO DE TRABALHO	8
<b>CAPÍTULO V</b>	8
<b>DA REMUNERAÇÃO</b>	8
<b>CAPÍTULO VI</b>	10
<b>DA JORNADA E DO HORÁRIO DE TRABALHO</b>	10
<b>CAPÍTULO VII</b>	11
<b>DAS CONCESSÕES – LICENÇAS E AFASTAMENTOS</b>	11
<b>CAPÍTULO VIII</b>	17
<b>DAS FÉRIAS</b>	17
<b>CAPÍTULO IX</b>	20
<b>DA GRATIFICAÇÃO NATALINA</b>	20
<b>CAPÍTULO X</b>	20
<b>DO SALÁRIO-FAMÍLIA</b>	20
<b>CAPÍTULO XI</b>	21
<b>DOS BENEFÍCIOS CONCEDIDOS PELO CREA-SE</b>	21
<b>CAPÍTULO XII</b>	24
<b>DA CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO</b>	24
<b>CAPÍTULO XIII</b>	26
<b>DA ÉTICA FUNCIONAL</b>	26
<b>CAPÍTULO XIV</b>	27
<b>DOS DEVERES</b>	27
<b>CAPÍTULO XV</b>	28
<b>DAS PROIBIÇÕES</b>	28
<b>CAPÍTULO XVI</b>	29
<b>DAS RESPONSABILIDADES</b>	29



<b>CAPÍTULO XVII</b>	29
<b>DAS PENALIDADES</b>	29
<b>CAPÍTULO XVIII</b>	30
<b>DAS GARANTIAS SOCIAIS</b>	30
<b>CAPÍTULO XIX</b>	31
<b>DAS DISPOSIÇÕES GERAIS E TRANSITÓRIAS</b>	31
<b>CAPÍTULO XX</b>	31
<b>DAS DISPOSIÇÕES FINAIS</b>	31



## **APRESENTAÇÃO**

O Conselho Regional de Engenharia e Agronomia do Estado de Sergipe - CREA-SE, foi criado pela Resolução nº 240, de 28 de maio de 1976, emitida pelo Conselho Federal de Engenharia e Agronomia – CONFEA, no uso das atribuições que lhe foram conferidas pelo artigo 25 da Lei 5.194, de 24 de dezembro de 1966.

Tal fato decorreu igualmente do disposto na letra "o" do artigo 27, da Lei 5.194, de 24 de dezembro de 1966, da proposição do Conselho Regional de Engenharia e Agronomia da 3ª Região, localizado em Salvador - BA e do requerimento das Entidades de Classe, através do Clube de Engenharia de Sergipe – CESE e da Associação dos Engenheiros Agrônomos de Sergipe - AEASE.

O CREA-SE tornou-se assim uma entidade autárquica de fiscalização do exercício e das atividades profissionais, dotada de personalidade jurídica de direito público, constituindo serviço público federal, vinculado ao Conselho Federal de Engenharia e Agronomia – CONFEA, com sede e foro na cidade de Aracaju e jurisdição em todo o Estado de Sergipe.

Para que as atividades meio e finalística do CREA-SE possam ser desenvolvidas conforme o seu Regimento Interno, torna-se necessário contar com um corpo funcional regulamentado, conhecedor de seus direitos, ciente de seus deveres e responsabilidades, e assim mostrar-se comprometido junto a esta instituição.

O Regulamento de Pessoal ora apresentado, objetiva assim definir as normas e as condutas a serem observadas por todos os empregados, permitindo que serviços de melhor qualidade sejam alcançados, inovando rotinas e suplementando as políticas de recursos humanos, visando atuar com excelência na prestação de serviços, comprometidos com a ética e a fiscalização do exercício profissional em benefício da sociedade.

## **CAPÍTULO I**

### **DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES**

Art. 1º. O presente Regulamento de Pessoal dispõe sobre o regime de trabalho no Conselho Regional de Engenharia e Agronomia do Estado de Sergipe – CREA-SE, definindo os direitos e deveres dos empregados em exercício, respeitando a legislação pertinente ao vínculo empregatício.

Art. 2º. Os empregados do CREA-SE 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 e pelas normas contidas no presente Regulamento, sempre submissas aos dispositivos legais previstos na Constituição Federal.

Art. 3º. Conceitua-se empregado do CREA-SE toda pessoa física que lhe presta serviço de natureza continuada, com registro em Carteira de Trabalho e Previdência Social – CTPS, onde estejam presentes a pessoalidade e a subordinação direta, sendo remunerado pela prestação dos serviços para o qual foi contratado.

Parágrafo único. A prestação de serviços eventuais, de qualquer natureza, não caracteriza vínculo empregatício com o CREA-SE.

Art. 4º. O estágio obrigatório e não-obrigatório é apoiado pelo CREA-SE, contribuindo para a formação profissional mediante contrato de estágio ou termo de compromisso de estágio, de alunos regularmente matriculados em cursos da educação formal, em



conformidade com a Lei nº 11.788/2008 (Lei de Estágio) e secundariamente pela Consolidação das Leis do Trabalho, e devem os mesmos obedecer aos regulamentos e as normas da Instituição.

Art. 5º. O local de trabalho será determinado pelo Crea-SE, que se reserva ainda o direito de transferência do servidor, a qualquer tempo, para outros locais em que execute serviços ou mantenha quaisquer atividades, mesmo que não sejam em seus estabelecimentos, obedecendo o disposto no art. 469 da CLT.

## **CAPÍTULO II**

### **DO QUADRO DE PESSOAL E DA PROGRESSÃO FUNCIONAL**

Art. 6º. Quadro de Pessoal é a reserva de recursos humanos ou a força de trabalho necessária para concretização dos produtos ou serviços de uma organização, definida em quantidade e qualidade adequada.

Art. 7º. O quadro de pessoal do CREA-SE, é formado pela reunião de todos os postos de trabalho, quer ocupados ou disponíveis, composto por:

- I. cargos destinados ao provimento de pessoal efetivo necessário ao desempenho das atividades técnico-administrativas do CREA-SE, integrantes do Plano de Cargos e Salários – PCS, inclusive os ocupantes de função gratificada designados e nomeados pelo Presidente, dentre pessoal do quadro efetivo, através de Portaria;
- II. cargos de Provimento em Comissão - CC, reservados às atividades de direção, chefia e assessoramento, satisfazendo a critérios de confiança, atrelados à estrutura organizacional do CREA-SE, cargos estes que serão designados e nomeados pelo Presidente através de Portaria.

§1º As Unidades carentes de força de trabalho devem informar à Gerência de Gestão de Pessoas suas necessidades de pessoal, justificando clara e objetivamente suas requisições, em termos qualitativos e quantitativos, conforme Anexo IV – Solicitação de Novo Funcionário, constante no Plano de Cargos e Salários - PCS, e as orientações do subitem 2.5. Diretrizes para Provimento dos Cargos.

§2º A Gerência de Gestão de Pessoas deve propor ao Presidente a alteração no quadro de pessoal, quando houver necessidade, quanto ao número de vagas previstas, conforme disposto no Plano de Cargos e Salários - PCS, itens 2.1 e 2.4.3, através do formulário de solicitação de novo funcionário, anexo ao Plano de Cargos e Salários.

Art. 8º. Progressão funcional é a elevação do salário do empregado ao nível salarial imediatamente superior, dentro da mesma classe salarial de seu cargo.

§1º As Progressões funcionais poderão ocorrer a cada 3 (três) anos por merecimento e a cada 2 (dois) anos por antiguidade, conforme haja disponibilidade orçamentária e financeira.

I – nos casos de merecimento – a progressão será de um nível salarial, nos termos contidos no item 2.7.1.2.1, do PCS, quando:

- a) obtiver resultado superior a 75 pontos de média dos últimos três anos na avaliação de desempenho aplicada anualmente pelo CREA-SE, através do formulário anexo ao Plano de Cargos e Salários;



- b) ultrapassar o intervalo mínimo de 36 (trinta e seis) meses da admissão ou 36 (trinta e seis) meses da última progressão por merecimento;
- c) no desempenho de sua função, não apresentar punição administrativa ou faltas não justificadas nos últimos 12 (doze) meses;
- d) durante o intervalo estipulado para a concessão da vantagem, não houver sofrido suspensão do contrato de trabalho.

II – nos casos de antiguidade – a progressão será de 1 (um) nível salarial, nos termos do item 2.7.1.2.2, do PCS, quando:

- a) o empregado não sofrer punição durante os últimos 12 (doze) meses;
- b) superar o intervalo mínimo de 24 (vinte e quatro) meses da admissão ou da última progressão;
- c) não sofrer suspensão do contrato de trabalho durante o interstício estipulado para a concessão da vantagem.

III – nos casos de merecimento para empregados cedidos à outros órgãos – a progressão será de um nível salarial, nos termos contidos no item 2.7.1.5, do PCS.

Art. 9º. As progressões funcionais deverão obedecer aos limites da Lei de Responsabilidade Fiscal, e ter aprovação do Presidente e da Diretoria.

Art. 10. Os enquadrados no último nível de sua classe salarial não terão direito à Progressão Funcional porque atingiram o limite superior da classe. (Ver Anexo VIII - LINHA DO TEMPO NAS PROGRESSÕES no Plano de Cargos e Salários – PCS)

### **CAPÍTULO 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-SE.

§1º A admissão de novos empregados no CREA-SE ocorrerá 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-SE, 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.

## **CAPÍTULO IV**

### **DO CONTRATO DE TRABALHO**

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

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 O empregado será avaliado durante o período de experiência para alcançar a efetivação do contrato de trabalho em caráter definitivo, conforme previsto no contrato de experiência, e obedecerá ao critério de alcançar uma pontuação média igual ou superior a 75, numa escala de 0 a 100, através do Formulário de Avaliação do período de experiência constante Anexo V do Plano de Cargos e Salários – PCS.

§2º Serão considerados período de experiência os primeiros 90 (noventa) dias do ocupante de cargo expresso no PCS, durante os quais será feita uma avaliação, após 60 (sessenta) dias trabalhados, quando será verificado o cumprimento de 10 (dez) requisitos: Adaptação, Interesse, Relacionamento, Aprendizagem, Disciplina, Zelo, Pontualidade, Assiduidade, Eficiência no Trabalho e Equilíbrio Emocional.

§3º O chefe imediato fará a Avaliação de Desempenho, conforme especificado nos parágrafos anteriores deste Artigo, e será responsável por supervisionar todas as atividades executadas pelo recém-contratado.

Art. 13. O contrato de trabalho será nulo de pleno direito, sem prejuízo das demais sanções previstas em lei, quando ficar comprovado que o empregado apresentou declaração e/ou documentos falsos ao ser admitido.

Art. 14. Ao término do contrato de experiência e não atingindo a pontuação estipulada para a continuidade do emprego a Gerência de Gestão de Pessoas dará prosseguimento ao pagamento das rescisões conforme previsto em Lei.

## **CAPÍTULO V**

### **DA REMUNERAÇÃO**

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 para Cargos Efetivos;

II – valores referentes ao cargo de livre provimento ou Cargos de Provimento em Comissão - CC, serão definidos e atualizados através de Portaria;

III – os servidores efetivos que desempenhem função de confiança poderão optar em receber a gratificação integral do cargo em comissão que ocupará, este será





considerado como salário base, conforme tabela salarial vigente no Plano de Cargos e Salários ou optar por receber 40 % (quarenta por cento) deste valor adicionalmente ao valor percebido pelo cargo que efetivamente ocupam, devendo ser solicitado através de formulário de Solicitação de Opção de Remuneração (anexo do Plano de Cargos e Salários).

IV – os servidores ocupantes de Cargos Efetivos ou desempenhando função gratificada perceberão adicional de salário à razão de 1% (um por cento) sobre o salário base, para cada ano de serviço prestado, limitado à 40% (quarenta por cento).

V - demais vantagens compreendidas na legislação vigente.

Art. 16. Entende-se por Cargo de Provisão em Comissão 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 nos cargos constantes no Anexo I-2 – Tabela de Cargos e Salários Comissionados do PCS, sendo de livre nomeação e exoneração, os servidores efetivos do quadro desempenhando função gratificada ou escolhido à critério do Presidente;

Art. 17. Toda designação e nomeação para o exercício de Cargo de Provisão em Comissão será formalizada mediante Portaria do Presidente do CREA-SE, de acordo com o Regimento Interno.

Art. 18. A substituição temporária do titular do cargo de provimento em comissão ocorrerá no caso de afastamento por período igual ou superior a 15 (quinze) dias consecutivos, mediante designação por Portaria.

Art. 19. O empregado designado para o exercício de cargo de natureza 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, devendo preencher formulário de Solicitação de Opção de Remuneração (anexo do Plano de Cargos e Salários)

Art. 20. As comunicações de substituição, serão definidas e autorizadas pelo Presidente do CREA-SE, e encaminhadas a Gerência de Gestão de Pessoas no prazo máximo de 30 (trinta) dias, anterior a substituição, para elaboração de Portaria.

Art. 21. O empregado do quadro que contar com 10 (dez) anos completos sendo consecutivos e ininterruptos por 05 (cinco) anos e acrescidos até o limite de 10 anos completos no exercício de função comissionada fará jus a incorporar ao salário do respectivo cargo efetivo, como vantagem pessoal reajustável por ocasião da data base, o valor da média decenal do salário comissionado percebido pelo exercício da função exercida, desde que seja exonerado da função.

§1º O empregado que perceber a vantagem prevista neste artigo, não perceberá a gratificação pela função comissionada no cargo a que for designado posteriormente, salvo se de maior valor, caso em que perceberá a diferença.

§2º O CREA-SE realizará pesquisa, sempre que julgar necessário, com o objetivo de equilibrar os valores das gratificações pagas aos empregados, quando designados ao exercício de funções inerentes ao cargo em comissão, com aqueles valores praticados no mercado, condicionada à disponibilidade orçamentária e financeira.



## **CAPÍTULO VI**

### **DA JORNADA E DO HORÁRIO DE TRABALHO**

Art. 22. A jornada de trabalho para os empregados do CREA-SE tem a duração de 8 (oito) horas diárias (art. 58 da CLT) totalizando 40 (quarenta) horas semanais, com intervalo mínimo de 1 (uma) hora para repouso e alimentação.

Parágrafo Único. Os servidores que trabalham 6 (seis) horas diárias perfazendo 30 (trinta) horas semanais, por força de Decisão Judicial, devem registrar o ponto no início da jornada e no final do expediente.

Art. 23. Todos os empregados do CREA-SE devem obrigatoriamente registrar 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 por decisão do Presidente se tornem isentos.

§1º Não serão descontadas nem computadas como jornada extraordinária em caso de eventuais imprevistos, de caso fortuito ou de força maior. O servidor terá também a flexibilidade de registro de ponto durante os 10 (dez) minutos anteriores e os 10 (dez) minutos posteriores ao seu horário de trabalho, observado o limite máximo de 10 (dez) minutos diários (§1º, Art. 58 da CLT).

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

§3º Faltas com ausência de atestado médico, exigem justificativas por escrito, contendo a assinatura do empregado e a análise e deferimento de sua chefia imediata que encaminhará a mesma para a Gerência de Gestão de Pessoas para as providências junto à folha de ponto.

§4º Ausências não justificadas a partir do 10º (décimo) dia deverão ser comunicadas imediatamente à área de Gestão de Pessoas, pelo chefe imediato, através de formulário próprio para este fim.

§5º As Declarações de Comparecimento médico para consultas médicas ou realização de exames serão consideradas como justificativa de ausência com abono das horas constantes no documento apresentado, no total de 03 (três) declarações ao mês.

§6º Os servidores que necessitarem de tratamentos contínuos que ultrapassem o limite estabelecido no §5º deste artigo, deverão fazê-lo em horário que não coincida com sua jornada de trabalho, ou em não havendo tal possibilidade, deverá protocolar relatório do especialista descrevendo o período de duração do tratamento, que será submetido ao deferimento da Presidência e/ou Diretoria.

§7º Poderão caracterizar abandono de emprego, as ausências não justificadas por períodos iguais ou superiores a 30 (trinta) dias consecutivos, conforme legislação vigente.

§8º Haverá descontos no salário, de acordo com a legislação vigente, quando o registro de frequência do empregado apresentar ausência sem a devida justificativa/comprovação, caracterizando falta injustificada ao serviço.

§9º A ausência ou o não comparecimento do empregado ao serviço exige uma rápida comunicação ao Gerente de Gestão de Pessoas, feita em até 24 horas, nos termos do contido no parágrafo sétimo deste Artigo, podendo ser abonado ou não pelo chefe imediato, mediante solicitação protocolizada.



§10 Após o retorno ao serviço, nos termos do contido no parágrafo terceiro, a comprovação da justificativa de ausência deverá ser apresentada em até 48 horas.

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

§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 (relatório da folha de ponto) deverão retornar à Gerência de Gestão de Pessoas, um dia após o encaminhamento dos respectivos controles, devidamente atestados pelos servidores e pelas chefias imediatas;

Art. 24. A critério da chefia imediata, mediante solicitação do empregado, poderá ser firmado acordo de compensação de jornada, o qual consiste em compensar eventuais ausências em um dia com acréscimo de horas de jornada em outro.

§1º O acordo de compensação deve ser formalizado previamente ou até o dia útil seguinte ao da ocorrência da ausência.

§2º A compensação de falta ou impontualidade não caracteriza prorrogação de jornada de trabalho, bem como não acarreta o recebimento de remuneração adicional.

Art. 25. Os acordos de compensação deverão observar:

I - o não comprometimento das atividades da unidade.

II – a compensação não poderá exceder a 02 (duas) horas diárias e deverá ser cumprido em dias úteis e nos limites do horário flexível, das 07:00 h às 17:00 h;

III – a limitação de ausência para compensação de 20 (vinte) horas por mês;

IV – o cumprimento até o término do mês subsequente.

## **CAPÍTULO VII**

### **DAS CONCESSÕES – LICENÇAS E AFASTAMENTOS**

Art. 26. É permitido conceder ao empregado licenças e afastamentos em conformidade com a legislação trabalhista.

Art. 27. 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-SE;
- XII - viagem a serviço;
- XIII - outras ausências permitidas por lei.

Art. 28. **Licença Médica** (amparada pelo art. 81 da Lei 8.112 de 11/12/1990), é aquela concedida tendo como causa o atestado médico apresentado pelo empregado.

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

§2º Para os primeiros 15 (quinze) dias de afastamento, as faltas ao serviço, por motivo de doença, deverão ser comprovadas mediante atestados médicos, psicológicos ou odontológicos e afins, apresentados à Gerência de Gestão de Pessoas no prazo máximo de 2 (dois) dias, a contar do retorno ao trabalho. (Dec. 3.048 de 06/05/1999).

§3º Quando ultrapassar os primeiros 15 (quinze) dias de ausência, o empregado deverá apresentar, em até 72 (setenta e duas) horas, a contar do início do afastamento, o atestado médico à Gerência de Gestão de Pessoas para que o mesmo seja encaminhado à perícia médica do Instituto Nacional do Seguro Social – INSS, nos termos do art. 75 e seguintes do Decreto nº. 3.048, de 066 de maio de 1999 e suas alterações, quando ocorrer.

§4º O CREA-SE 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 Gerência de Gestão de Pessoas, que adotará as providências cabíveis.

§7º Na hipótese de concessão dos benefícios, auxílio doença e auxílio acidente, fica assegurado ao servidor, integrante da categoria profissional pelo INSS, uma complementação do valor do benefício, até equiparar-se ao salário a que faria jus em atividade, pelo período de 90 (noventa) dias.

§8º O retorno do empregado ao trabalho se dará no 1º (primeiro) dia útil após o término da licença médica.

Art.29. **Licença por Acidente de Trabalho** (Art. 211, Seção VI da Lei 8.112 de 11-12-1990) 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 Gerência de Gestão de Pessoas, 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, ressalvada a demissão por justa causa.

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

Art. 30. **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 Gerência de Gestão de Pessoas, no prazo de 15 (quinze) dias a contar da data do nascimento ou da adoção.

Art. 31. **Licença Maternidade** é aquela concedida à empregada gestante pelo período de até 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 Gerência de Gestão de Pessoas, 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 Gerência de Gestão de Pessoas 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. 32. **Licença Adoção** (Decisão do STF de 10/03/2016), 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 até 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. (Ação Direta de Inconstitucionalidade - ADI 4.277/2009).

Art. 33. **Licença Gala** (Amparado pela II, Art. 473 da CLT) 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 não justificadas.

Art. 34. **Licença por Morte de Familiar** (Amparado pela I, Art. 473 CLT) é aquela concedida ao empregado em decorrência do falecimento de parentes, podendo





afastar-se do serviço pelo período de 5 (cinco) dias consecutivos, sem prejuízo de sua remuneração, nos seguintes casos:

- 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).

Parágrafo único - O empregado deverá apresentar a Gerência de Gestão de Pessoas, imediatamente após seu retorno ao trabalho, o documento comprobatório do óbito.

Art. 35. **Licença sem vencimentos** (Art. 91 da Lei Nº 8.112/90 – 7ª Edição) 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-SE, 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-SE 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, 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. 36. **Licença para Acompanhamento de Familiar Enfermo** (Amparado pelos art. 81, inciso I, §1º, arts. 82 e 83 da Lei nº 8.112, de 1990, alterados pela Lei nº 11.269, de 2010) 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 Gerência de Gestão de Pessoas, para homologação e registro em seu prontuário.

Art. 37. **Treinamento de interesse do CREA-SE** (Aparado pelos Artigo 81 e 87 da Lei 8.112/90, com redação alterada pela Lei 9.527/97), 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. 38. **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-SE.

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

Art. 39. Após o empregado completar um ano de serviço no Conselho, terá direito a deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do salário, um dia no mês de seu aniversário.

§1º A permissão de ausência no dia do aniversário corresponde ao benefício concedido pelo Conselho ao empregado.

§2º A permissão de ausência no dia do aniversário do servidor será concedida mediante o seguinte procedimento:

- a) comunicar ao chefe imediato, com antecedência de 02 (dois) dias úteis, através de formulário próprio;
- b) encaminhar o formulário, com autorização do superior hierárquico, à Gerência de Gestão de Pessoas;

Art. 40. Poderá ser concedido horário especial ao empregado estudante, mediante autorização expressa do Presidente, desde que haja interesse e conveniência, devendo na ocasião ser apresentado documento de matrícula anexo ao calendário escolar, atestando a incompatibilidade entre a sua jornada de trabalho e o horário escolar, sem prejuízo das atividades inerentes ao cargo.

Art. 41. **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, (Amparado pelo item IV do art. 473 CLT);
- II. - nos dias e horários em que estiver convocado pela justiça. (Amparado pelo item VIII do art. 473 CLT);
- III. - convocação pela justiça eleitoral. (Amparado pelo art. 98 da Lei nº 9.504/1997 e art. 1º da Resolução do Tribunal Superior Eleitoral nº 22.747/2008);
- IV. - até 2 (dois) dias, consecutivos ou não, para o fins de alistamento ou transferência de domicílio eleitoral nos termos da lei respectiva (Amparado pelo item V do art. 473 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. - na participação do empregado em Assembleias, com a liberação do ponto, desde que a convocação seja comunicada pela Entidade Sindical Representativa da Categoria e/ou pela Associação dos Servidores do CREA-SE - ASCREASE ao Presidente, 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, (Amparado pelo item VII do art. 473 CLT);
- VIII. - para exercer atividade política, concorrer a cargos eletivos, ressalvando que essa licença será concedida sem remuneração, caracterizando a suspensão do contrato de trabalho. (Amparado pelos arts. 20, § 4º e 5º; 41; 81, IV; 82; 86 e 103, III, Lei nº 8.112, de 11/12/1990).
- IX. - até 2 (dois) dias para acompanhar consultas médicas e exames complementares durante o período de gravidez de sua esposa ou companheira;
- X. - por 1 (um) dia por ano para acompanhar filho de até 6 (seis) anos em consulta médica.

## **CAPÍTULO VIII**

### **DAS FÉRIAS**

Art. 42. As férias serão concedidas ao empregado observando -se o disposto na Constituição Federal de 1988, na CLT - Consolidação das Leis do Trabalho, e nas regras constantes desta norma, e 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 no período aquisitivo;
- II - 24 (vinte e quatro) dias corridos quando houver tido de 6 (seis) a 14 (quatorze) faltas;
- 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-SE, 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;

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-SE;

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

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 pelo Presidente até o dia 30 de outubro de cada exercício.

Art. 47. A programação anual de férias, encaminhada às unidades administrativas do CREA-SE, em até 15 de outubro de cada exercício, deverá ser restituída à Gerência de Gestão de Pessoas em até 10 dias corridos, contendo o período de fruição de janeiro a dezembro do ano subsequente, para cumprimento do Art. 45.

Art. 48. Os Estagiários possuem direito a 15 (quinze) dias de licença remunerada a cada 6 (seis) meses de estágio;



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

Art. 50. A chefia imediata não está obrigada a programar e conceder férias para todo o quadro de pessoal no mesmo ano civil.

Art. 51. As alterações da programação de férias deverão ser efetuadas por solicitação expressa da chefia imediata do empregado, com autorização do Presidente no período de até 45 (quarenta e cinco) dias antes da data programada para as férias.

Art. 52. 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. 53. É vedada a interrupção do período de gozo de férias do empregado, a menos excepcionalmente, por interesse do CREA-SE, o que poderá ocorrer mediante concordância expressa do empregado, ouvindo a chefia imediata.

Art. 54. O empregado deverá encaminhar a CTPS à Gerência de Gestão de Pessoas, 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, o mais rápido possível, juntamente com a CTPS à Gerência de Gestão de Pessoas para as anotações pertinentes.

Art. 57. Desde que haja concordância do empregado, as férias poderão ser usufruídas em até três períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a quatorze dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos, cada um (art.134 da CLT).

Art. 58. É vedado o início das férias no período de dois dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado." (art. 134 da CLT)

Art. 59. Os membros de uma família que trabalharem no CREA-SE terão direito às férias no mesmo período se assim desejarem e se disto não resultar prejuízo para o serviço.

Art. 60. 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, 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. 61. 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.



## **CAPÍTULO IX**

### **DA GRATIFICAÇÃO NATALINA**

Art. 62. Gratificação Natalina, também denominada 13º (décimo terceiro) salário, é a gratificação salarial paga ao empregado no mês de dezembro de cada ano.

Art. 63. 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. 64. A gratificação natalina, preferencialmente, será paga em duas parcelas - a primeira no mês de aniversário de nascimento do servidor e a segunda até o dia 20 (vinte) do mês de dezembro.

Parágrafo único. 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. 65. Integram a base de cálculo do 13º (décimo terceiro) salário:

- I - salário base;
- II - anuênio;
- III - Cargo em comissão - CC;
- IV - o período de substituição no Cargo Comissionado correspondente ao mês de dezembro ou à média proporcional do número de meses trabalhados nessa condição;
- V - incorporação de Função Gratificada ou do Cargo Comissionado, quando for o caso.

## **CAPÍTULO X**

### **DO SALÁRIO-FAMÍLIA**

Art. 66. Entende-se por Salário Família o adicional a que tem direito os empregados que possuam dependentes, conforme Lei nº 4.266/63 e outras legislações específicas.

Art. 67. São considerados dependentes para este fim:

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

Art. 68. 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. 69. Respeitado o art. 72, nos casos de admissão, ou quando houver 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. 70. Quando em gozo de auxílio-doença pela Previdência Social, o empregado perceberá o salário-família correspondente ao mês do afastamento, cabendo à Previdência Social o pagamento dos meses subsequentes, até o mês da cessação do benefício, inclusive, independentemente do dia em que recaiam as referidas ocorrências.

Art. 71. Caberá ao CREA-SE efetuar o pagamento do salário-família no caso do afastamento ser por motivo de acidente do trabalho.

Art. 72. Cessar­á automaticamente o direito ao salário-família:

- 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. 73. Será concedido um prazo de 6 (seis) meses ao empregado, na falta da apresentação da Caderneta de Vacinação nas épocas próprias, ou no caso de se achar incompleta, para que possa 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. 74. Para fins de controle e eventual exibição à fiscalização, a Gerência de Gestão de Pessoas deverá manter em dia 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.

## **CAPÍTULO XI**

### **DOS BENEFÍCIOS CONCEDIDOS PELO CREA-SE**

Art. 75. O empregado terá direito aos seguintes benefícios, de caráter indenizatório:

- I - auxílio Saúde;
- II - auxílio Alimentação;
- III - auxílio Transporte;
- IV - auxílio Morte-Funeral;
- V - auxílio Creche.





Art. 76. Auxílio Saúde – O CREA-SE concederá aos seus servidores ressarcimento no plano de saúde, conforme valores estipulados em Portaria e manterá convênio médico com empresa especializada, destinada a atender as necessidades médicas e hospitalares, respeitando as seguintes condições:

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

b) O CREA-SE concederá ressarcimento limitado à até 90% nos valores pagos mensalmente pelos servidores a título de despesa com plano de saúde, para todos os assistidos, 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) Os valores custeados e os serviços disponíveis do Plano de Saúde, serão negociados pelo Presidente do CREA-SE e disponibilizado aos servidores que aderirem ao Plano, através de documento específico.

d) O custeio do plano de saúde dos dependentes será integralmente de responsabilidade do empregado;

e) Os valores imputados ao empregado serão descontados da remuneração mensal em folha de pagamento, ficando o CREA-SE autorizado a promover os descontos.

f) Todos os servidores que façam parte do quadro de servidores do CREA/SE (sejam efetivos ou comissionados), terão direito ao ressarcimento despendido com contratação de Plano de Saúde pessoal, mesmo que o plano contratado pelo servidor não seja o atualmente contratado pelo CREA/SE.

g) Caso o servidor possua um plano de saúde diferente do contratado pelo CREA/SE, deverá solicitar diretamente à Gerência de Gestão de Pessoas, o ressarcimento do valor pago, desde que este tenha sido efetuado em um prazo máximo de 30 (trinta) dias, contados da data em que a solicitação tenha sido protocolada. Valores pagos em um período superior a 30 (trinta) dias não serão ressarcidos pelo CREA/SE.

h) A solicitação de ressarcimento deverá ser protocolado até o limite de 30 (trinta) dias contados do pagamento efetuado, constante no comprovante.

i) A solicitação de ressarcimento deverá ser protocolada juntamente com requerimento específico e comprovante de pagamento e encaminhado à Gerência de Gestão de Pessoas até o dia 20 (vinte) do mês para que o ressarcimento aconteça no contracheque do mês corrente.

j) A não apresentação no prazo estipulado no inciso i, desde que cumpra o previsto no inciso h será pago no contracheque do mês subsequente

k) Os servidores que forem contratados após 31 de agosto de 2017 só terão direito ao ressarcimento caso adiram ao plano de saúde contratado pelo CREA/SE.

l) É facultado aos servidores incluírem no contrato de plano de saúde seus dependentes, desde que arquem com 100% (cem por cento) do valor relativo aos mesmos.

m) As faixas e valores correspondentes ao plano coletivo serão discriminados em documento específico e serão reajustados e acordo com o contrato vigente.

n) Os servidores que sejam contratantes de outro plano de saúde serão enquadrados na tabela do plano contratado pelo Crea-SE, de acordo com sua faixa etária e tipo de plano e receberão o ressarcimento de acordo com a regra abaixo:

I. Caso o valor pago pelo plano particular do servidor seja menor ou igual ao valor pago na mesma faixa etária do plano de saúde contratado pelo





CREA/SE, o percentual de ressarcimento incidirá sobre o valor pago no plano particular do servidor;

- II. Caso o valor pago pelo plano particular do servidor seja maior do que o valor pago na mesma faixa etária do plano de saúde contratado pelo CREA/SE, o percentual de ressarcimento incidirá sobre o valor pago no plano contratado pelo CREA/SE.

Art. 77. Auxílio Alimentação – O CREA-SE concederá aos seus empregados, mensalmente, auxílio alimentação, de caráter indenizatório, inclusive nas férias e tratamento de saúde, no valor mensal a ser definido pelo Presidente.

Art. 78. Auxílio Transporte – O CREA-SE concederá a seus empregados auxílio transporte, de caráter indenizatório, correspondente a despesas de deslocamento ao local do trabalho, repassado em folha de pagamento juntamente com o salário do servidor, conforme segue:

- a) Os servidores que optarem pelo recebimento dos vales-transportes terão o percentual de 2% (dois por cento) de desconto do salário básico para custeio.
- b) Os servidores que optarem pelo recebimento dos vales-transportes, ainda que intermunicipal, deverão entregar, devidamente preenchida, declaração a ser encaminhada pela Gerência de Gestão de Pessoas do Regional.
- c) A Autarquia não proverá tal desconto da bolsa-auxílio relativa aos estagiários uma vez que se trata de auxílio-transporte conforme disposto na Lei nº 11.788/08.
- d) Não terão direito a receber os vales transporte aqueles servidores que não utilizem transporte coletivo público, ainda que seja intermunicipal com características semelhantes ao urbano, conforme previsão do art. 3º do Decreto n. 95.247, de 17 de novembro de 1987.
- e) Os servidores que possuírem, no cartão fornecido pela SETRANSP, saldo mensal igual ou superior a R\$ 300,00 (trezentos reais), correspondente a 8 (oito) horas de trabalho e R\$ 150,00 (cento e cinquenta reais), relativo a 6 (seis) horas de trabalho, considerando ser injustificável o saldo existente uma vez que os vales-transportes deverão ser utilizados pelos servidores para deslocamento ao Regional e retorno à residência, o CREA/SE promoverá a suspensão temporária do pagamento dos vales-transportes, com a consequente ausência do desconto ora fixado.
- f) Os estagiários que possuírem no cartão fornecido pela SETRANSP saldo mensal igual ou superior a R\$ 150,00 (cento e cinquenta reais), considerando ser injustificável o saldo existente uma vez que auxílio-transporte deverá ser utilizado pelos mesmos para deslocamento ao Regional e retorno à residência, o CREA/SE promoverá a imediata suspensão do depósito de tal auxílio.
- g) O uso indevido de vale transporte, bem como declaração falsa constitui-se falta grave passível de aplicação do previsto no Art. 482, alínea a da CLT.

Art. 79. Auxílio Morte Funeral – será pago auxílio morte funeral no valor definido em 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, ou do obituário de seu cônjuge, ou ainda de seus dependentes legais.



Art. 80. Auxílio Creche – O Conselho concederá a seus empregados, a título de auxílio-creche, o equivalente de até 50% (cinquenta por cento) do salário mínimo, por mês e por filho com idade de até sete anos (06 anos, 11 meses e 30 dias).

§1º No caso de a servidora em licença maternidade, o benefício será concedido a partir da data do seu retorno ao trabalho, devendo ser pago no mês subsequente a apresentação do registro de nascimento.

§2º Em todos os casos, o Auxílio Creche está condicionado à comprovação mensal de despesas inerentes ao auxílio concedido, limitado ao valor de 50% (cinquenta por cento) do salário mínimo vigente, e será discriminado no contracheque.

§3º A solicitação de ressarcimento deverá ser protocolado até o limite de 30 (trinta) dias contados do pagamento efetuado, constante no comprovante.

§4º A solicitação de ressarcimento deverá ser protocolada juntamente com requerimento específico e comprovante de pagamento e encaminhado à Gerência de Gestão de Pessoas até o dia 20 (vinte) do mês para que o ressarcimento aconteça no contracheque do mês corrente.

§5º A não apresentação no prazo estipulado no §4º, desde que cumpra o previsto no § 3º será pago no contracheque do mês subsequente.

## **CAPÍTULO XII**

### **DA CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO**

Art. 81. Uma vez que o servidor seja considerado apto pelo exame demissional, 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.

§1º O exame demissional classifica o empregado como apto ou não para o processo de demissão e visa garantir a segurança do Conselho e do trabalhador ao romper o contrato de trabalho.

§2º O exame garante que nenhuma doença ou problema de saúde tenha sido adquirida pelo servidor durante o tempo de colaboração com o CREA;

§3º Este exame deixa de ser obrigatório quando o empregado for demitido por justa causa.

Art. 82. Quando da cessação do contrato de trabalho, a chefia imediata comunicará ao Presidente do Conselho o fato e os motivos, bem como às unidades interessadas, com fins de levantar os eventuais débitos do empregado, e/ou seja providenciada a restituição de bens do Conselho sob sua guarda.

Art. 83. 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. 84. Enquanto o empregado não for expressamente liberado pela área competente, o empregado não poderá deixar de comparecer ao local de trabalho.

Art. 85. O empregado deverá apresentar sua Carteira de Trabalho e Previdência Social - CTPS por ocasião da cessação do contrato de trabalho, para as devidas anotações, restituindo o crachá e a identidade funcional ao Conselho.



Art. 86. 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-SE 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 (lastreado pelo TST/Jurisprudência/Precedente 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;

## **CAPÍTULO XIII**

### **DA ÉTICA FUNCIONAL**

Art. 87. Todos os empregados de qualquer nível ou hierarquia, mesmo temporariamente, com ou sem remuneração, quer tenham exercido alguma função ou ocupado Cargos de Provimento em Comissão - CC (Art.16. CAPÍTULO V deste Regulamento), prestadores de serviço de qualquer natureza no Conselho Regional de Engenharia e Agronomia do Estado de Sergipe – CREA-SE, são responsáveis pela divulgação da imagem do Conselho junto ao público, devendo dessa forma:

- I – ser honesto com o CREA-SE e demais entidades que o compõem, com os colegas de trabalho, principalmente, com clientes e usuários;
- II – melhorar o desempenho e a qualidade dos serviços, visando minimizar os custos e aumentar a eficiência e produtividade, contribuindo para o desenvolvimento permanente do CREA-SE;
- III – tratar os usuários e os colegas de trabalho com respeito e consideração;
- IV – observar com disciplina pontual o início e término das jornadas de trabalho;
- V – apresentar-se com vestes adequadas ao trabalho;
- VI – usar identificação visível;
- VII – estar sempre procurando se atualizar sobre alterações ou novas instruções, diretrizes e políticas editadas pelo sistema CONFEA/CREA;
- VIII – manter o sigilo profissional na qualidade de empregado ou de ex-empregado ou equiparados, independentemente do motivo de estar rescindindo o contrato, obrigando-se a devolver a este Conselho todos os bens, documentos, crachá e outros materiais de propriedade deste, mantendo confidencial o conhecimento de dados e informações sigilosas;
- IX – auxiliar e apoiar os colegas de trabalho, em eventuais situações de sobrecarga de serviços ou, sempre que possível, em dificuldades processuais e técnicas;
- X – encorajar e apoiar os colegas de trabalho a suplantarem problemas biopsicossociais, morais ou éticos, se esforçando sempre para superar suas dificuldades pessoais;
- XI – respeitar as peculiaridades individuais, nunca demonstrando preconceito ou discriminação;
- XII – tornar o ambiente de trabalho produtivo e agradável, zelando pela manutenção de um clima aprazível, praticando uma comunicação respeitosa, direta e concisa;
- XIII – estimular, facilitar e participar de trabalho em equipe, sempre que esta se apresente como a melhor opção para o andamento dos processos;
- XIV – evitar o comentário e a veiculação de assuntos, fora das devidas competências, de questões que possam denegrir a imagem de outrem, assim como questões relacionadas a impuntualidade, a absenteísmo, à demissão, a



- importância percebida (valores em contracheque) ou gratificação auferida, bem como situações pessoais, familiares ou financeiras de terceiros;
- XV – incentivar, promover e conduzir os processos com lisura, não receber prêmios, presentes ou demais vantagens para conduzir processos, acelerar resultados ou facilitar interesses de terceiros e sempre prestar pela unicidade e padronização das informações transmitidas pelo CREA-SE;
- XVI – empenhar-se em “atuar com excelência na prestação de serviços, comprometido com a ética e a fiscalização do exercício profissional em prol da sociedade”, sendo esta a Visão desta Instituição;
- XVII – comprometer-se em “Promover a valorização profissional e satisfação da sociedade com sustentabilidade e excelência no exercício das atividades da fiscalização, com credibilidade, celeridade, segurança e eficácia”, conforme definido na Missão do CREA-SE.

## **CAPÍTULO XIV**

### **DOS DEVERES**

trabalhista: Art. 88. São deveres do empregado, além daqueles estabelecidos na legislação

- I – obedecer as disposições deste regulamento, resoluções e atos normativos, observando as demais legislações pertinentes;
- II – cumprir todas as rotinas inerentes ao seu cargo exercendo com zelo e dedicação as atribuições que lhe são conferidas;
- III – procurar conservar materiais e equipamentos deste Conselho, zelando pela economia de material, evitando o uso pessoal, abusivo ou desnecessário;
- IV – levar ao conhecimento da autoridade superior as irregularidades de que tiver ciência em razão do cargo;
- V – atender com presteza ao público em geral, prestando as informações requeridas, mantendo reservas sobre assuntos de natureza sigilosa, sendo leal à Instituição;
- VI – conhecer e cumprir instruções e ordens superiores, exceto quando manifestamente ilegais;
- VII – comportar-se com ordem e disciplina procurando manter conduta compatível com a moralidade administrativa;
- VIII – comparecer ao local do trabalho com a pontualidade e frequência solicitadas nos atos, normas e demais regulamentos da Instituição;
- IX – tratar com urbanidade superiores hierárquicos, subalternos, colegas de trabalho e o público em geral;
- X – informar a chefia imediata quando por motivo de doença não puder comparecer ao trabalho, ou avisar com o prazo máximo de 24 (vinte e quatro) horas de antecedência se por motivo de força maior;



- XI - utilizar sempre equipamentos de segurança, contra os riscos de acidente e danos à saúde, quando necessário, e evitar atividades ou operações perigosas;
- XII - informar a Gerencia de Gestão de Pessoas, para fins de atualização cadastral, sempre que houver alteração nos dados pessoais, tais como: mudança de endereço, estado civil, número de dependentes, e outras;
- XIII - estar presente, quando convocado, as reuniões programadas pelas chefias, bem como comparecer e assistir aos cursos de treinamento promovidos pelo CREA-SE para o aperfeiçoamento profissional;
- XIV - cumprir a legislação de trânsito, bem como as instruções normativas e demais atos internos pertinentes, quer como motorista quer como passageiro, quando em uso dos veículos do CREA-SE;
- XV - submeter-se aos exames médicos ocupacionais (admissional, mudança de função, periódico, retorno ao trabalho e o demissional) quando solicitado pela Conselho;

## **CAPÍTULO XV**

### **DAS PROIBIÇÕES**

Art. 89. É vedado ao empregado:

- I - valer-se do cargo exercendo tráfico de influência para lograr proveito pessoal ou de outrem;
- II - permitir o desempenho de atividades que seja de sua responsabilidade, ou de atribuição de seu subordinado, a pessoa não contratada ou estranha ao CREA-SE;
- III - coagir ou aliciar subordinados no sentido de filiares-se a associação profissional, sindical, ou a partido político;
- IV - recusar-se a atualizar seus dados cadastrais quando solicitado;
- V - exercer quaisquer atividades que sejam incompatíveis com o horário de trabalho ou com o exercício do cargo ou função que exerce;
- VI - retirar-se do local de trabalho sem comunicar ao chefe imediato o lugar aonde se dirige;
- VII - subtrair, sem prévia autorização do chefe imediato, qualquer documento ou objeto do CREA-SE;
- VIII - opor resistência injustificada ao andamento de documento, processo, planejamento ou execução de serviço;
- IX - proceder de forma desleal ou desidiosa;
- X - utilizar pessoal ou recursos materiais do CREA-SE em serviços ou atividades particulares;
- XI - promover manifestação de apreço ou desapreço nas dependências do CREA-SE;



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

XIII – apresentar-se ao serviço sem estar decentemente trajado e em condições satisfatórias de higiene pessoal;

XIV – fumar nas dependências internas do CREA-SE.

## **CAPÍTULO XVI**

### **DAS RESPONSABILIDADES**

Art. 90. O empregado responde civil, penal e administrativamente pelo exercício irregular de suas atribuições.

Art. 91. A responsabilidade civil decorre de ato omissivo ou comissivo, doloso ou culposo, que resulte em prejuízo ao CREA-SE ou a terceiros.

Art. 92. O empregado será considerado responsável por todos os prejuízos que, nessa condição, causar ao patrimônio do CREA-SE, por dolo ou culpa, após a devida apuração.

§1º A indenização de prejuízo causado ao CREA-SE 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 da CLT.

§2º O pagamento da indenização à que ficar obrigado não exime o empregado da pena disciplinar em que incorrer.

§3º A responsabilidade penal abrange os crimes e contravenções imputadas ao empregado, nessa qualidade.

§4º A responsabilidade civil-administrativa resulta de ato omissivo ou comissivo praticado no desempenho do cargo ou função.

Art. 93. As sanções civis, penais e administrativas poderão cumular-se, sendo independentes entre si.

Art. 94. A responsabilidade administrativa do empregado será afastada no caso de absolvição criminal que negue a existência do fato ou de sua autoria.

## **CAPÍTULO XVII**

### **DAS PENALIDADES**

Art. 95. Pelas faltas cometidas, os servidores ficarão sujeitos às seguintes medidas disciplinares:

- a. Advertência verbal;
- b. advertência escrita;
- c. suspensão;
- d. demissão.

§1º As penalidades serão aplicadas em decorrência da gravidade da falta, tendo por agravante a reincidência;





Art. 96. As medidas disciplinares previstas no "caput" deste artigo constarão na ficha funcional do servidor;

Art. 97. Compete ao Presidente do Conselho decidir e aplicar as penalidades previstas nas alíneas "a", "b", "c" e "d".

Art. 98. Constitui faltas passíveis de advertência verbal, advertência escrita e suspensão, conforme a gravidade:

- a. permanecer no recinto de trabalho após o encerramento do expediente, sem autorização da chefia competente;
- b. registrar a frequência para outro colega de trabalho;
- c. praticar jogos de azar nas dependências do CREA-SE;
- d. portar arma, salvo nos casos em que, pela natureza dos serviços, houver permissão da autoridade policial e do Presidente do CREA-SE;
- e. propagar, iniciar ou liderar insubordinação no trabalho;
- f. realizar serviços particulares, de seu interesse ou de terceiros, utilizando-se de equipamentos, máquinas, ferramentas ou materiais pertencentes ao CREA-SE;
- g. negociar com quaisquer artigos, produtos de qualquer natureza, legais ou ilegais, bens móveis ou imóveis, dentro das dependências do CREA-SE.

Art. 99. Constitui falta grave para demissão do servidor por justa causa, todos atos praticados pelo empregado, previstos no art. 482 da CLT, a seguir enumerados:

- a) ato de improbidade administrativa;
- b) incontinência de conduta ou mau procedimento;
- c) condenação criminal do empregado, transitado em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena;
- d) desídia no desempenho das respectivas funções;
- e) embriaguez habitual ou em serviço;
- f) violação de segredo da organização;
- g) ato de indisciplina ou de insubordinação;
- h) abandono de emprego;
- i) ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- j) ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- k) prática constante de jogos de azar.

## **CAPÍTULO XVIII**

### **DAS GARANTIAS SOCIAIS**

Art. 100. O CREA-SE assegurará a seus empregados a realização de capacitação para melhoria do seu desempenho profissional.

Art. 101. Na condição de prevenção de doenças oriundas do exercício laboral, o CREA-SE poderá implantar programa de análise ergonômica, 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.

## **CAPÍTULO XIX**

### **DAS DISPOSIÇÕES GERAIS E TRANSITÓRIAS**

Art. 102. A pessoa responsável pela Gerência de Gestão de Pessoas entregará contra recibo, com aposição do "ciente", cópia deste Regulamento a todos os empregados, que não poderão alegar seu desconhecimento.

Art. 103. Compete ao Presidente interpretar este Regulamento, baixando normativos de pessoal complementares, ouvida a Diretoria, quando necessário.

Art. 104. O CREA-SE disciplinará em instrumento próprio as normas que regem no Conselho, a instauração e condução de processos administrativos disciplinares.

Art. 105. Ao servidor é assegurado a faculdade de pleitear ao Presidente, por escrito, qualquer direito ou concessão, com fundamento neste Regulamento ou nas disposições legais, que eventualmente não lhe tenha sido reconhecida.

## **CAPÍTULO XX**

### **DAS DISPOSIÇÕES FINAIS**

Art. 106. Os casos omissos neste Regulamento serão resolvidos pelo Presidente, de acordo com a legislação em vigor, aplicando-se o princípio da analogia e equidade, quando for o caso, ouvida a Diretoria.

Art. 107. Este Regulamento entra em vigor na data de sua aprovação.

Art. 108. Revogam-se todas as disposições em contrário.

Aracaju, 03 de julho de 2018

  
Engenheiro Agrônomo Arício Resende Silva  
Presidente do Crea-SE

Documento aprovado através da Decisão D/SE nº 015/2018.