



CREMIEB
CONSELHO REGIONAL DE MEDICINA DO ESTADO DA BAHIA

MANUAL DE INTEGRAÇÃO E DE ROTINAS TRABALHISTAS CREMIEB 2024



CREMIEB
CONSELHO REGIONAL DE MEDICINA DO ESTADO DA BAHIA



CREMEB
CONSELHO REGIONAL DE MEDICINA DO ESTADO DA BAHIA

Prezado funcionário, seja muito bem-vindo!

A partir deste momento, você oficialmente se torna parte integrante da equipe do Conselho Regional de Medicina do Estado da Bahia (Cremeb).

E para quem está chegando e para aqueles que já se encontram como parte dessa equipe é com grande satisfação que apresentamos o **Manual de Integração e Rotinas Trabalhistas do Cremeb** (Conselho Regional de Medicina do Estado da Bahia). Este manual foi elaborado com o objetivo de fornecer a todos os membros da nossa equipe informações claras e abrangentes sobre as práticas e procedimentos relacionados ao ambiente de trabalho, direitos e deveres dos funcionários, bem como as políticas e diretrizes da organização.

Entendemos que uma gestão eficaz de pessoas é essencial para o sucesso de nossa instituição. Portanto, este manual não apenas aborda questões burocráticas, mas também reflete nosso compromisso com o desenvolvimento pessoal e profissional de nossos funcionários.

Queremos que todos os membros de nossa equipe compreendam plenamente nosso papel na sociedade e como cada um contribui para o alcance de nossos objetivos institucionais.

Este manual abrange desde informações básicas sobre horários de funcionamento e estrutura organizacional até tópicos relacionados à remuneração, benefícios, segurança no trabalho e oportunidades de crescimento profissional. Acreditamos que, ao disponibilizar essas informações de maneira clara e acessível, estamos capacitando nossos funcionários a desempenharem seus papéis com eficiência e segurança.

Nossa equipe de Gestão de Pessoas está à disposição para fornecer orientações adicionais e esclarecer dúvidas que possam surgir durante a leitura deste manual. Nosso compromisso é promover um ambiente de trabalho saudável, transparente e colaborativo, onde todos os funcionários possam prosperar e contribuir para a missão do Cremeb.



CREMEB
CONSELHO REGIONAL DE MEDICINA DO ESTADO DA BAHIA

Esperamos que este manual seja uma ferramenta útil em sua jornada conosco e que ajude a fortalecer ainda mais nossa equipe e nossa organização como um todo.

Agradecemos o seu comprometimento e dedicação à missão do Cremeb.

Atenciosamente,

Márcia Santos

Coordenadora do Departamento de Gestão de Pessoas



CREMEB
CONSELHO REGIONAL DE MEDICINA DO ESTADO DA BAHIA

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 - Representações Regionais	11
Figura 2 – Organograma	12

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Jornada de Trabalho	23
Tabela 2 – Cálculo de Férias	25
Tabela 3 – Benefício de acordo com faixa salarial	32



CREMEB
CONSELHO REGIONAL DE MEDICINA DO ESTADO DA BAHIA

SUMÁRIO

1.0 O CREMEB	8
1.1 Nossa História	8
1.2 Missão, Visão e Valores	9
1.3 Endereço e Horário de Funcionamento	9
1.4 Representações Regionais	10
1.5 Organograma	12
1.6 A Diretoria	13
1.7 Da Liderança	13
1.8 Principais Sistemas e Ferramentas Utilizados no Dia a Dia	14
1.8.1 Benner My Place	16
2.0 DEPARTAMENTO DE GESTÃO DE PESSOAS (DEGEP)	17
2.1 Administração de Pessoal	17
2.2 Desenvolvimento de Pessoas	18
3.0 RELAÇÕES DE EMPREGO	19
3.1 Empregado Público	19
3.2 Cargos em Comissão	19
3.3 Estagiários	19
3.4 Jovem Aprendiz	20
3.5 Terceirização	20
4.0 APRESENTAÇÃO PESSOAL	20
4.1 Fardamento	20
4.1.1 Funcionários	21
4.1.2 Estagiários	21
4.1.3 Jovem Aprendiz	22
4.2 Identificação Funcional	22
5.0 JORNADA DE TRABALHO	23
5.1 Frequência	24
5.2 Faltas e Atrasos	25



CREMEB
CONSELHO REGIONAL DE MEDICINA DO ESTADO DA BAHIA

6.0 DIREITOS E GARANTIAS	26
6.1 Vencimento, Remuneração e Pagamento	26
6.2 Férias	26
6.3 13º Salário	27
6.4 FGTS	27
6.5 Repouso Semanal Remunerado	28
6.6 PIS/PASEP	28
6.7 Sindicato	28
6.8 Vale Transporte	29
7.0 BENEFÍCIOS	29
7.1 Adicional por Tempo de Serviço (Anuênio)	29
7.2 Vale Alimentação/ Refeição	30
7.3 Vale Alimentação/ Refeição Extraordinário	31
7.4 Plano de Saúde	32
7.5 Empréstimo Consignado	33
7.6 Serviço de Transporte Terceirizado (Táxi e Congêneres)	34
7.7 Recesso Natalino	34
8.0 LICENÇAS REMUNERADAS	35
8.1 Licença Maternidade	35
8.2 Licença Adoção	35
8.3 Licença Aborto Não Criminoso	35
8.4 Licença Paternidade	35
8.5 Licença Médica	35
9.0 FALTAS JUSTIFICADAS	36
• Casamento	
• Falecimento	
• Alistamento militar, júri e outros serviços obrigatórios por Lei	
• Doação de sangue	
• Férias;	
• Afastamento por motivo de doença, mediante atestado médico, durante os primeiros quinze dias.	
• Licença Maternidade;	
• Licença Adoção;	
• Licença Aborto não criminoso;	
• Licença Paternidade	
• Alistamento Eleitoral	



CREMEB
CONSELHO REGIONAL DE MEDICINA DO ESTADO DA BAHIA

10 DESENVOLVIMENTO E CRESCIMENTO PROFISSIONAL	37
10.1 Gestão por Competências	37
10.2 Avaliação de Desempenho	37
10.3 Treinamento e Desenvolvimento	38
10.4 Concessão a Estudantes de Ensino Superior	38
10.5 Plano de Carreira Interna – PCI	39
10.6 Principais Parcerias	40
11 SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO	40
11.1 Programa de Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (PGR)	40
11.2 Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO)	41
11.3 Atestado Médico	41
11.4 Benefício por Incapacidade Temporária (Auxílio-Doença)	42
11.5 Acidente de Trabalho	42
11.6 Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio (Cipa+A)	43
11.7 Semana Interna de Prevenção a Acidentes e Assédio (SIPAT)	43
11.8 Brigada de Incêndio	44



CREMEB
CONSELHO REGIONAL DE MEDICINA DO ESTADO DA BAHIA

1. O CREMEB

1.1 Nossa História

O Conselho Regional de Medicina do Estado da Bahia – Cremeb, é uma entidade de direito público, criada com o advento da Lei nº. 3.268, de 30 de setembro de 1957, alterada pela Lei nº. 11.000, de 15 de dezembro de 2004, e regulamentada por meio do Decreto nº. 44.045, de 19 de julho de 1958, alterado pelo Decreto nº 10.911, de 22 de dezembro de 2021. Tem como finalidade principal a supervisão da ética profissional ao mesmo tempo em que atua como órgão disciplinador da classe médica. Cabe ao Cremeb zelar e trabalhar pelo desempenho ético da medicina e pela imagem da profissão e dos que a exerçam legalmente. Em observância ao disposto na Lei nº 3.268/1957 mantém o registro dos seus jurisdicionados, pessoas físicas e jurídicas, proativas e reativas, nas entidades médicas, atua como órgão disciplinador, além de realizar normatizações no âmbito regional e promover ações de educação médica continuada.

Composto por 42 conselheiros, eleitos pelos médicos inscritos na Bahia para mandatos de cinco anos, incluindo nove dirigentes, o Cremeb mantém hoje, em plena atividade, Câmaras Técnicas de diversas especialidades e Comissões de Trabalho e Representações.



CREMEB
CONSELHO REGIONAL DE MEDICINA DO ESTADO DA BAHIA

1.2 Missão, Visão e Valores

A missão institucional do Cremeb é trabalhar, por todos os meios ao seu alcance, pelo perfeito desempenho ético da medicina e pelo bom conceito da profissão e daqueles que a exercem legalmente.

Nossa visão é ser reconhecido por nossa excelência na promoção do exercício ético da medicina e na qualidade dos serviços prestados aos médicos e à sociedade, com sustentabilidade e transparência.

Nossos valores são: ética, credibilidade, imparcialidade, responsabilidade social, transparência, solidariedade, sustentabilidade e modernidade. Além da missão, visão e valores institucionais, compreendemos que nosso maior ativo são as pessoas, cuja aprendizagem com protagonismo, inovação com impacto, integração com diversidade, flexibilidade com integridade e compromisso com o conhecimento, a ciência e a sociedade são o nosso foco.

1.3 Endereço e Horário de Funcionamento

A sede da entidade está localizada na Rua Guadalajara, nº 175, Morro do Gato – Barra, Salvador/Bahia. Além disso, a autarquia federal conta com 10 (dez) Representações Regionais espalhadas por todo o estado.

O funcionamento poderá se estender para o período noturno, caso haja a realização de eventos ou reuniões. No entanto, o atendimento ao público externo será mantido exclusivamente das 08h às 17h.



CREMEB
CONSELHO REGIONAL DE MEDICINA DO ESTADO DA BAHIA

1.4 Representações Regionais

No ano de 1985, foram estabelecidas as Delegacias Regionais por meio da Resolução Cremeb nº 172/1985. Essas Delegacias Regionais representam a Autarquia Federal dentro do estado da Bahia e têm como objetivo principal descentralizar as atividades e agilizar os processos de fiscalização do exercício profissional.

Recentemente, a Resolução Cremeb nº 394/2023 aprovou uma atualização no Regimento Interno do Cremeb, resultando na mudança de nome das Delegacias Regionais para Representações Regionais. Atualmente, existem 10 Representações Regionais distribuídas em todo o estado. Estas unidades desempenham um papel significativo ao descentralizar as operações do Conselho Médico, oferecendo um canal de comunicação mais direto para médicos e sociedade que residem no interior do estado.

As Representações Regionais são supervisionadas pelo DEPIN (Departamento do Interior):

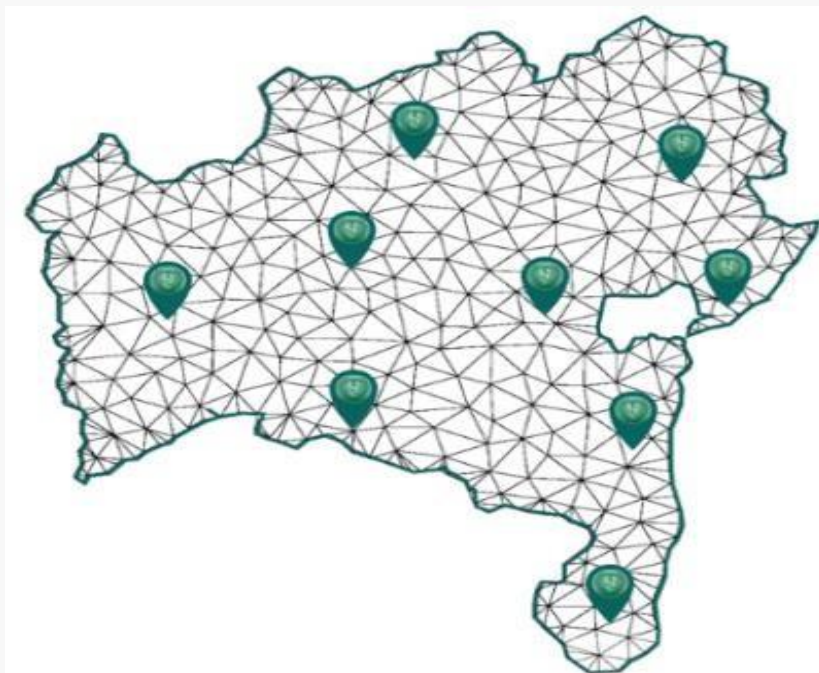
1. Representação Regional do Centro Oeste (município de Irecê)
2. Representação Regional do Centro Sul I (município de Guanambi)
3. Representação Regional do Centro Sul II (município de Brumado)
4. Representação Regional do Extremo Oeste (município de Barreiras)
5. Representação Regional do Extremo Sul (município de Eunápolis)
6. Representação Regional do Nordeste (município de Feira de Santana)
7. Representação Regional do Norte (município de Paulo Afonso)
8. Representação Regional do Sudoeste (município de Vitória da Conquista)
9. Representação Regional do Sul (município de Itabuna)



CREMEB
CONSELHO REGIONAL DE MEDICINA DO ESTADO DA BAHIA

10. Representação Regional do Vale do São Francisco (município de Juazeiro)

Figura 1 - Representações Regionais



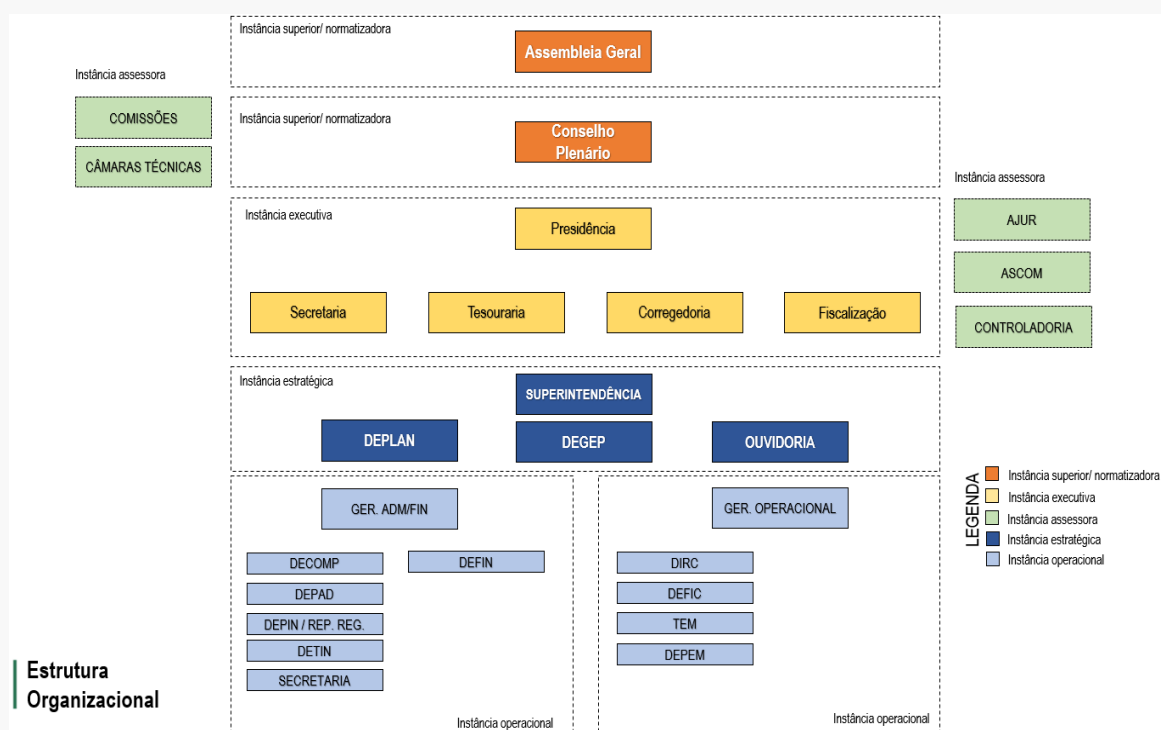
Fonte: É relevante observar que a Resolução Cremeb nº 172/1985 foi revogada por diversas resoluções posteriores, especificamente pelas Resoluções Cremeb nº 280/2006, 285/2007, 306/2010, 340/2015, 345/2016 e 352/2018.



CREMEB
CONSELHO REGIONAL DE MEDICINA DO ESTADO DA BAHIA

1.5 Organograma

Um organograma é uma representação gráfica da estrutura hierárquica e organizacional de uma empresa, organização ou qualquer entidade. Ele mostra como as diferentes partes da organização estão interligadas, quais são os níveis de autoridade e responsabilidade, e como as informações e decisões fluem dentro da estrutura.





CREMEB
CONSELHO REGIONAL DE MEDICINA DO ESTADO DA BAHIA

1.6A Diretoria

O Cremeb, autarquia federal criada pela Lei Federal n.º 3.268/1957, tem como função orientar, disciplinar e fiscalizar o exercício da profissão de Medicina, zelar pela fiel observância dos princípios de ética e disciplina da classe em todo o território baiano e pugnar pelo aperfeiçoamento do exercício da profissão. O Conselho Diretor é o órgão executivo do Conselho, com mandato de 30 meses.

Apesar do artigo 41 do Decreto Lei n.º 44.045/1958 definir que a gestão da diretoria tem duração idêntica a dos conselheiros, ou seja, 5 anos, desde 2001, com a aprovação do Regimento Interno, o Cremeb definiu que o mandato da diretoria seria dividido entre duas gestões, com prazo de 2 anos e meio cada.

Diferentemente dos conselheiros, que são escolhidos pelos médicos jurisdicionados, as eleições da diretoria são fechadas aos conselheiros e decididas por voto secreto. A diretoria representa o Conselho Regional diante dos poderes públicos, convoca e dá posse aos conselheiros, delegados, membros de câmaras técnicas, assessores e funcionários.

Conheça a Diretoria do Cremeb ([clique aqui](#))

1.7Da Liderança

As lideranças no Cremeb desempenham papéis cruciais na gestão e operação eficiente da organização. Elas consistem em duas camadas hierárquicas, com Líderes de Área e os Coordenadores de Departamentos. Essa estrutura ajuda a manter uma divisão clara de responsabilidades e a promover uma comunicação eficaz dentro da organização.



CREMEB
CONSELHO REGIONAL DE MEDICINA DO ESTADO DA BAHIA

Os Líderes de Área têm a responsabilidade de liderar equipes ou processos dentro dos departamentos, garantindo que as tarefas sejam realizadas de maneira eficiente e de acordo com os objetivos da instituição. Eles são os principais responsáveis por supervisionar as operações diárias em suas áreas designadas.

Por sua vez, os Coordenadores de Departamentos têm um papel de liderança mais amplo, sendo responsáveis pela gestão geral dos departamentos. Eles supervisionam os Líderes de Área e coordenam as atividades de suas respectivas áreas funcionais. Além disso, os Coordenadores de Departamentos podem estar diretamente subordinados à Gerência Administrativa da Instituição e, em alguns casos, à Diretoria do Cremeb.

1.8 Principais Sistemas e Ferramentas Utilizados no Dia a Dia

O Cremeb está na vanguarda quando se trata de acompanhar os avanços tecnológicos, e estamos comprometidos em aprimorar e atualizar nossos serviços. Trabalhamos incansavelmente com as melhores práticas e buscamos a excelência, investindo em tecnologia para otimizar o trabalho de nossos funcionários, garantir segurança e transparência, e facilitar o acesso dos médicos às nossas plataformas de serviços.

Estamos firmemente dedicados a permanecer à frente da curva, inovando constantemente e investindo de maneira significativa em tecnologia. Essa abordagem proativa não só nos permite atender às necessidades em constante evolução de nossa comunidade médica, mas também fornece aos nossos funcionários as ferramentas e recursos necessários para desempenharem seus trabalhos de forma mais eficiente e eficaz. Estamos comprometidos em capacitar todos os envolvidos para alcançar um desempenho excepcional.



CREMEB
CONSELHO REGIONAL DE MEDICINA DO ESTADO DA BAHIA

	HCL Notes - Webmail utilizado no CREMEB.
	SEI - Sistema Eletrônico de Informações utilizado para gestão de processos. Acesse aqui
	Benner RH/MyPlace - Sistema de autoatendimento que automatiza os processos do Departamento de Gestão de Pessoas (DEGEP). Acesse aqui
	Benner Meu Ponto - Aplicativo utilizado para marcação da jornada de trabalho seja essa interna, externa ou home office, garantindo segurança e confiabilidade na gestão do ponto da Instituição.
	Intranet - Plataforma de centralização de informativos e notícias internas. Uso exclusivamente para o público interno. Acesse aqui
	SIEM/SAS - O sistema permite que os conselhos emitam relatórios e acompanhem as sindicâncias e processos éticos em tramitação.
	Alfresco – Sistema de gerenciamento de documentos. (Acesse aqui)
	Implanta – Sistema de Soluções para Gestão Administrativa, Financeira, Contábil e Controle de Inscritos para Conselhos de Fiscalização Profissional. (Acesse aqui)
	Plataforma Fiscalização CFM - Plataforma de fiscalização nacional do sistema Conselhos de Medicina para realização das vistorias (Acesse aqui)
	Sistema Pae – Processo Administrativo eletrônico (PAe) é o controle de sindicâncias e processos éticos e demais procedimentos administrativos correlatos (Acesse aqui)
	Correios - Sistema para cadastro de postagens via Correios (Acesse aqui)
	ServiceDesk – Sistema de abertura de chamados para Tecnologia da Informação (Acesse aqui)



CREMEB
CONSELHO REGIONAL DE MEDICINA DO ESTADO DA BAHIA

1.8.1 Benner My Place

A ferramenta "MyPlace" no sistema de folha de pagamento da Benner é uma plataforma *online* projetada para fornecer aos empregados acesso a informações pessoais, documentos relacionados ao trabalho e funcionalidades relacionadas à gestão de recursos humanos de forma conveniente e segura. Essa ferramenta permite que os funcionários acessem informações importantes sobre seus registros de emprego e realizem diversas ações relacionadas ao seu emprego de maneira autônoma. Algumas das funcionalidades incluem:

1. Acesso a contracheques: Os funcionários podem visualizar e fazer download de seus contracheques, detalhando informações de pagamento, descontos, horas trabalhadas, entre outros.
2. Consulta de férias: Os funcionários podem verificar seu saldo de dias de férias, solicitar períodos de férias e acompanhar o status de suas solicitações.
3. Atualização de dados pessoais: A ferramenta permite aos funcionários atualizar informações pessoais, como endereço, telefone, dependentes, e outras informações relevantes.
4. Consulta de benefícios: Os funcionários podem visualizar detalhes sobre os benefícios oferecidos pela empresa, como planos de saúde, vale-refeição e outros benefícios relacionados.
5. Solicitações e autorizações: É possível realizar solicitações diversas e autorizar ações específicas, como desconto em folha para empréstimos.
6. Comunicação interna: Os funcionários podem receber mensagens e comunicados da Instituição por meio da plataforma.

No geral, o "MyPlace" simplifica a gestão de informações relacionadas ao emprego e permite aos funcionários acessar e gerenciar seus próprios dados de forma eficiente. Isso resulta em maior transparência e autonomia no que diz respeito à sua relação com a instituição, além de facilitar a comunicação entre funcionários e a equipe do Departamento de Gestão de Pessoas.



CREMEB
CONSELHO REGIONAL DE MEDICINA DO ESTADO DA BAHIA

2 DEPARTAMENTO DE GESTÃO DE PESSOAS (DEGEP)

O Departamento de Gestão de Pessoas (DEGEP) integra a Diretoria na unidade gestora da Secretária-geral e é composta pela equipe de:

2.1 Administração de Pessoal

A Administração de Pessoal tem como objetivo central gerenciar a trajetória profissional dos funcionários, com o contínuo aprimoramento dos procedimentos e das interações laborais, visando proporcionar um serviço de excelência. Esta área é encarregada tanto do registro funcional quanto da gestão dos pagamentos e assuntos correlatos. Atribuições da equipe de administração pessoal:

- À administração de pessoal
- Suporte e apoio à Coordenação;
- À movimentação de funcionários;
- Ao programa de estágio e jovem aprendiz;
- Aos diversos cadastros;
- À folha de pagamento /benefícios;
- À assistência à saúde do funcionário;
- Admissão, movimentação e demissão;
- Apoio a área de Medicina Interna;
- Programação e apoio na realização de eventos/treinamentos;
- Controle de ponto e frequência;
- Licenças e férias;
- Manutenção de registros e documentação dos funcionários;
- Conformidade legal;
- Organização e divulgação da Intranet/Portal da Transparência.



CREMEB
CONSELHO REGIONAL DE MEDICINA DO ESTADO DA BAHIA

2.2 Desenvolvimento de Pessoas

A equipe de Desenvolvimento de Pessoas desempenha um papel fundamental na instituição, pois é responsável por promover o crescimento e o desenvolvimento dos funcionários. Ela contribui para o aprimoramento das habilidades, conhecimentos e competências dos funcionários, tornando-os mais eficazes em suas funções. Além disso, ao realizar avaliações de desempenho e programas de capacitação, a equipe ajuda a identificar oportunidades de melhoria e a criar um ambiente de trabalho mais motivador e produtivo. Em resumo, essa área desempenha um papel de grande importância na valorização e no crescimento dos funcionários, o que, por sua vez, beneficia toda a instituição. Atribuições da equipe de Desenvolvimento de Pessoas:

- Planejar, executar, acompanhar e controlar as ações relacionadas:
- Ao desenvolvimento dos funcionários em exercício no Conselho;
- Às avaliações de desempenho por competência funcional;
- Ao programa de estágio e jovem aprendiz;
- Ao mapeamento e gestão da capacitação por competências e dos espaços ocupacionais do CremeB;
- Treinamento & Desenvolvimento;
- Acompanhamento e suporte nas atividades de gestão para as lideranças;
- Gestão de talentos;
- Gestão de sucessão;
- Políticas de RH e cultura organizacional;
- Resolução de conflitos;
- Benefícios e bem-estar;
- Auxiliar a Diretoria nas tomadas de decisões administrativas.

O DEGEP está à disposição para auxiliá-lo em sua nova jornada!



CREMEB
CONSELHO REGIONAL DE MEDICINA DO ESTADO DA BAHIA

3 RELAÇÕES DE EMPREGO

3.1 Empregado Público

Ocupante de função da Administração Indireta como as Empresas Públicas, Fundações Públicas de Direito Privado, Autarquias ou Sociedades de Economia Mista, que ingressam por meio de concurso público de provas ou provas e títulos, que têm seu vínculo regido pela CLT - Consolidação das Leis do Trabalho.

Portanto, os empregados públicos são os que se submetem ao regime celetista, isto é, o vínculo com a Administração possui natureza contratual e existe uma predominância das regras do direito privado.

3.2 Cargos em Comissão

Os cargos em comissão são aqueles para os quais a lei prevê regime de “livre nomeação e exoneração” (Constituição Federal, art. 37, inciso II), sendo que o seu provimento se faz mediante nomeação, independentemente de concurso, e em caráter transitório, atendidos os requisitos do ordenamento jurídico.

3.3 Estagiários

O estagiário é o aprendiz que leva a cabo prática profissional enquanto estudante, com a intenção de obter experiência de campo, ao passo que quem se encarrega de o orientar e formar é o tutor.



CREMEB
CONSELHO REGIONAL DE MEDICINA DO ESTADO DA BAHIA

3.4 Jovem Aprendiz

O Jovem Aprendiz, também conhecido como Lei do Aprendiz, é uma modalidade de emprego que busca a capacitação, orientação e inserção de pessoas de 14 a 24 anos no mercado. Esse programa tem como meta a redução dos índices de oportunidades que deixam de ser dadas a quem não tem experiência. Esses jovens, que obrigatoriamente precisam estar frequentando o ensino fundamental ou médio, executam tarefas e atividades em empresas públicas ou privadas.

3.5 Terceirização

A terceirização pode ser compreendida como uma técnica de gestão administrativa, em que as atividades não essenciais de uma organização são transferidas para uma empresa especializada na prestação do serviço.

4 APRESENTAÇÃO PESSOAL

A imagem do funcionário reflete a imagem da Instituição e vice-versa. É fundamental que o funcionário a preserve, usando roupas adequadas ao seu ambiente de trabalho, mantendo o uniforme limpo e bem conservado, cuidando de sua aparência e higiene pessoal.

4.1 Fardamento

A Instituição disponibiliza o uniforme, o qual deve ser utilizado diariamente durante o horário e no local de trabalho, conforme o estabelecimento das regras internas.



CREMEB
CONSELHO REGIONAL DE MEDICINA DO ESTADO DA BAHIA

4.1.1 Funcionários

Na ausência de fardamento estabelecido pela instituição, o funcionários deve utilizar o bom senso e a discrição para não se apresentar com roupas não condizentes com um ambiente trabalho, tais como: roupas transparentes; decotes; blusas curtas e/ou com alcinhas; camisetas coladas, brilhos; minissaias, shorts e bermudas; peças de moletom; malhas; camisetas com logomarcas esportivas, políticas ou diversas, chinelos/rasteiros etc.

As peças desgastadas e sem condições de uso, deverão ser entregues à Coordenação do Departamento Administrativo-DEPAD para solicitar a reposição delas. Até que sejam repostas, o funcionário deverá utilizar roupas apropriadas, atendendo aos critérios citados acima.

Fica instituído no Creneb o '*Casual Day*' às sextas-feiras, permitindo aos funcionários, mediante critérios estabelecidos para roupas adequadas ao ambiente de trabalho, vestirem-se de forma casual, caso desejem.

Ao término do contrato, o funcionário deverá devolver o fardamento à Coordenação do Departamento Administrativo.

4.1.2 Estagiários

Estagiários de ensino médio deverão obrigatoriamente utilizar o jaleco ou outro tipo de fardamento disponibilizado pela Instituição e o crachá de identificação durante a sua jornada de estágio. Os estagiários de ensino superior deverão usar o crachá de identificação e se adequar aos critérios acima citados, ou seja, usar o bom senso e a discrição para não se apresentar com roupas não condizentes com um ambiente profissional. Caberá ao supervisor do estágio zelar pelo cumprimento da orientação.



CREMEB
CONSELHO REGIONAL DE MEDICINA DO ESTADO DA BAHIA

4.1.3 Jovem Aprendiz

Os jovens aprendizes receberão o fardamento da empresa contratada, e será obrigatório o uso do mesmo e do crachá de identificação durante todo o horário de trabalho.

4.2 Identificação Funcional

O uso da identificação funcional no Cremeb (crachá) é obrigatório para funcionários, estagiários e jovens aprendizes e deve obedecer aos procedimentos que se seguem:

- Será fornecido e controlado exclusivamente pelo DEGEP;
- Deverá ser fixado na altura do tórax do funcionário, ou seja, em local visível;
- Apresentar sempre bom estado de conservação, constando foto atual, cargo, primeiro e último nome;
- Em caso de perda, extravio, danificação, ou a falta momentânea da identificação funcional, tais fatos devem ser imediatamente comunicados ao DEGEP para providências.



CREMEB
CONSELHO REGIONAL DE MEDICINA DO ESTADO DA BAHIA

5 JORNADA DE TRABALHO

A jornada de trabalho terá duração máxima de 08 (oito) horas diárias e 200 (duzentas) horas semanais, podendo variar conforme o cargo. Os funcionários com carga horária acima de 6 (seis) horas terão direito a um intervalo mínimo de 01 (uma) hora para repouso e alimentação. Funcionários com carga horária de 6 (seis) horas terão um intervalo de 15 minutos.

A duração normal do trabalho poderá ser acrescida de horas suplementares, em número não excedente de 2 (duas), mediante acordo escrito entre o Cremeb e o funcionário.

Tabela 1 – Jornada de Trabalho

Horário de Trabalho	Intervalo liberado para os registros do intervalo de 1h repouso/alimentação*
08h às 17h	11h até 15h
09h às 18h	11h até 15h
13h às 22h	Exclusivo para funcionários que atuam nas plenárias e julgamentos

*Significa que dentro deste horário parametrizado pelo sistema Benner o empregado deverá registrar seu intervalo 01(uma) hora de almoço.

Os casos em que haja necessidade de flexibilidade por parte da Instituição serão estabelecidos e tratados individualmente junto ao DEGEP.

Temos jornadas especiais para os cargos de Médico Fiscal, Médico do Trabalho e Advogado. Os funcionários poderão cumprir carga horária estabelecida em 4 (quatro) horas, 06 horas ou 08 horas diárias, de acordo com o previsto em seu contrato de trabalho. Os horários estabelecidos em turnos, matutino (08h às 12h ou 09h às 13h) e vespertino (13h às 17h ou 14h às 18h), ou outro horário que melhor atenda às necessidades da instituição.



CREMEB
CONSELHO REGIONAL DE MEDICINA DO ESTADO DA BAHIA

5.1 Frequência

Frequência é o registro compulsório da entrada e saída do trabalho/saída e retorno do almoço, em conformidade com o horário de trabalho estabelecido.

O controle de frequência dos funcionários é realizado através de sistema de biometria ou por aplicativo com geolocalização. Nas Representações Regionais como não possuem relógio de ponto biométrico devem utilizar os aplicativos disponibilizados.

O controle de frequência no Cremeb é aplicado a todos os funcionários, exceto a função de confiança Coordenador(a) de Departamento, os cargos de livre provimento e livre exoneração e aos médicos fiscais de acordo com a Portaria Cremeb nº 038/2016.

As variações de horário registradas no ponto que não ultrapassarem 5 (cinco) minutos não serão descontadas nem contabilizadas como horas extras. É importante observar que essa regra está de acordo com o artigo 58, § 1º da CLT, o qual foi complementado pela Lei nº 10.243 de 19/06/01. Adicionalmente, é relevante mencionar que existe um limite diário de 10 (dez) minutos para essas variações. Essa variação é a tolerância permitida no início e fim da jornada, não contemplada no intervalo de almoço.

O funcionário do Cremeb que necessitar ausentar-se por motivo de saúde, salvo os casos de emergência médica, durante a sua jornada de trabalho, deverá comunicar por escrito à sua liderança imediata com antecedência de 24(vinte e quatro horas) as razões do afastamento. Também deverá encaminhar ao DEGEP o respectivo atestado médico no prazo de 48 (quarenta e oito) horas. Não sendo apresentado tal atestado, será considerada ausência não justificada, podendo o Cremeb aplicar as penalidades previstas em lei. Os atestados de comparecimento serão vinculados pelo funcionário no sistema MyPlace e tratados no sistema pela liderança.



CREMEB
CONSELHO REGIONAL DE MEDICINA DO ESTADO DA BAHIA

O funcionário que necessitar ausentar-se durante a jornada de trabalho que não seja por motivo de saúde, deverá encaminhar a solicitação à sua liderança imediata com antecedência mínima de 24 (vinte e quatro) horas, devendo aguardar em serviço o deferimento do pedido. Tais horas não trabalhadas poderão ser compensadas posteriormente, desde que, dentro do período do tratamento do ponto e acordada com a liderança.

Havendo impossibilidade da ausência ser comunicada nos prazos acima descritos, deverá o funcionário justificar por escrito as razões do não cumprimento de tais prazos, no primeiro momento de retorno ao trabalho.

5.2 Faltas e Atrasos

Falta é quando o funcionário deixa de comparecer ao trabalho sem justificativa.

Entende-se como abandono de trabalho uma ausência sem justificativa prévia ou posterior, superior a 30 dias consecutivos, isso será considerado 'Abandono de Emprego', conforme o artigo 482 da CLT.

Faltar injustificadamente ao trabalho resulta no desconto do dia de remuneração correspondente e, se houver feriado, o direito à remuneração desse dia também será perdido, ou seja, perderá o repouso remunerado quando não tiver cumprido integralmente a jornada de trabalho.

As faltas injustificadas afetam o cálculo das férias, de acordo com os limites legais. Conforme segue:

Tabela 2 – Cálculo de Férias

De 01 a 05 faltas no ano	30 dias de Férias
De 06 a 14 faltas	24 dias de Férias
De 15 a 23 faltas	18 dias de Férias
De 24 a 32 faltas	12 dias de Férias
Acima de 33 faltas	Sem Férias

Fonte: Quanto aos atrasos, haverá tolerância de dez minutos diários para atrasos sem justificativas, conforme item 5.1 deste Manual.



CREMEB
CONSELHO REGIONAL DE MEDICINA DO ESTADO DA BAHIA

De acordo com a Lei nº 10.243, de 19.6.2001, a empresa poderá aceitar o limite máximo de dez minutos diários no registro do ponto, passando disso o funcionário deverá comunicar ao seu superior imediato os motivos de seu atraso.

As ausências e impontualidades serão consideradas para efeito de eventuais concessões. **Assiduidade** é um ponto de observação nas avaliações de desempenho do funcionário.

6 DIREITOS E GARANTIA

6.1 Vencimento, Remuneração e Pagamento

O vencimento é a retribuição pecuniária pelo exercício de cargo público com valor fixado, conforme estrutura remuneratória vigente.

Remuneração é o vencimento do cargo efetivo, ou seja, o salário base, acrescido de adicionais de caráter individual e vantagens permanentes relativas ao cargo e demais vantagens estabelecidas internamente.

A realização do pagamento referente aos dias trabalhados no mês corrente será efetuada sempre 25º dia do mês ou conforme calendário de pagamento divulgado anualmente.

6.2 Férias

É um direito garantido a todo trabalhador a cada 12 meses trabalhados, programado pelo DEGEP no mês de outubro, após receber das lideranças as programações. Só perderá o direito às férias aquele que dentro do período aquisitivo ficar afastado de suas funções por um período superior a 06 (seis) meses.

É facultado ao funcionários requerer o gozo das férias, que poderão ser usufruídas em até 3 (três) períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a 14 (quatorze) dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a 5 (cinco) dias corridos, cada um.

As informações detalhadas estão em instrução normativa própria à disposição dos funcionários.

26



CREMEB
CONSELHO REGIONAL DE MEDICINA DO ESTADO DA BAHIA

6.3 13º Salário

O 13º salário, também conhecido como gratificação natalina, foi instituído pela Lei 4.090 de 13/07/1962 e regulamentado pelo Decreto 10.854/2021. Esse benefício deve ser pago ao empregado em duas parcelas até o final do ano, correspondendo a 1/12 (um doze avos) da remuneração para cada mês trabalhado. O pagamento é efetuado como referência ao mês de dezembro.

O Cremeb, **excepcionalmente**, oferece a opção de antecipação da 1ª parcela do 13º salário nos meses de fevereiro e junho ou por ocasião das férias, desde que solicitado, além da antecipação regular paga em novembro.

6.4 FGTS

O Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) é constituído pelos saldos das contas vinculadas, formadas pelos depósitos realizados pelos empregadores em nome dos trabalhadores.

O Fundo nasceu com o objetivo de garantir ao trabalhador uma indenização pelo tempo de serviço nos casos de demissão sem justa causa e ainda propiciar a formação de uma reserva a ser utilizada por ele, quando de sua aposentadoria, ou por seus dependentes, quando do seu falecimento. O Cremeb deposita mensalmente o FGTS, o valor equivalente a 8% de sua remuneração mensal, conforme legislação específica.



CREMEB
CONSELHO REGIONAL DE MEDICINA DO ESTADO DA BAHIA

6.5 Repouso Semanal Remunerado

É assegurado a todo empregado um descanso semanal de vinte e quatro horas consecutivas, o qual, salvo motivo de conveniência pública ou necessidade imperiosa do serviço, deverá coincidir com o domingo, no todo ou em parte e, nos limites das exigências técnicas das empresas, nos feriados civis e religiosos, de acordo com a tradição local.

6.6 PIS/PASEP

O programa do Abono Salarial é um benefício no valor de um salário-mínimo anual, assegurado aos empregados que recebem até dois salários-mínimos de remuneração mensal de empregadores que contribuem para o Programa de Integração Social ou para o Programa de Formação do Patrimônio do funcionário Público. Verifique sua situação no site da Caixa Econômica Federal (www.caixa.gov.br).

6.7 Sindicato

O Sindicato que representa os funcionários de conselhos de fiscalização profissional na Bahia é o Sindicato dos Funcionários dos Conselhos e Ordem Autárquicos das Profissões Liberais no Estado da Bahia (SINSERCON).

O funcionário que tiver interesse em filiar-se ao sindicato deverá procurar diretamente o sindicato para orientações.



CREMEB
CONSELHO REGIONAL DE MEDICINA DO ESTADO DA BAHIA

6.8 Vale Transporte

É concedido a todos os funcionários que utilizam ônibus para se locomover até o local de trabalho, sendo vedado ao funcionário que utiliza condução própria. O crédito será disponibilizado até o 5º dia útil do mês.

O desconto será de 6% (seis por cento) do salário base do cargo na referência do funcionário, mensalmente, independentemente da quantidade de vale transporte concedido, conforme estabelecido no Decreto nº 10.854 de 10 de novembro de 2021.

Em caso de exoneração, demissão ou aposentadoria, a devolução do cartão é obrigatória, caso contrário será descontado o valor da 2ª via na rescisão.

Para ter direito ao cartão de vale transporte o funcionário deverá preencher e assinar a Declaração de Opção de Vale Transporte e encaminhar via MyPlace ao DEGEP.

As situações adversas, não previstas na Lei do vale transporte deverão ser analisadas pelo DEGEP e submetidas à Diretoria.

7 BENEFÍCIOS

7.1 Adicional por Tempo de Serviço (Anuênio)

O adicional por tempo de serviço (ATS), conhecido internamente como Anuênio, trata-se de uma remuneração extra adicionada ao salário base do funcionário efetivo ao completar um determinado tempo de casa.

No Cremeb, a cada 01 (um) ano de exercício, os **funcionários efetivos** recebem 1% sobre o salário base.



CREMEB
CONSELHO REGIONAL DE MEDICINA DO ESTADO DA BAHIA

7.2 Vale Alimentação/ Refeição

O benefício do auxílio alimentação é concedido a todos os funcionários **ativos** do Cremeb. Mensalmente, o valor correspondente ao benefício é creditado em seu cartão magnético nominal.

O Cremeb está inscrito no Programa de Alimentação do Trabalhador (PAT), estabelecido pela Lei nº 6.321, de 14 de abril de 1976, e regulamentado pelo Decreto nº 10.854, de 10 de novembro de 2021, com instruções complementares na Portaria MTP/GM nº 672, de 8 de novembro de 2021.

Na admissão, todos os funcionários recebem o cartão de auxílio alimentação. Os valores dos créditos variam de acordo com a jornada de trabalho do funcionário, seja de 8, 3 ou 4 horas por dia. O funcionário contribui com 2% do valor do benefício.

Será considerado, para efeito de cálculo do benefício, o total de 22 dias por mês, por 12 meses.

O auxílio-alimentação será concedido nos períodos de afastamento do trabalho, nas seguintes situações:

- a) Falta justificada, que corresponde à ausência do trabalho com prerrogativa de abono previsto em lei e constante neste documento, com a apresentação de documento comprobatório, mediante regulamento constante neste manual;
- b) Férias;



CREMEB
CONSELHO REGIONAL DE MEDICINA DO ESTADO DA BAHIA

7.3 Vale Alimentação/ Refeição Extraordinário

Concessão de Ticket Extra aos funcionários:

Com o intuito de promover um auxílio alimentação a **todos os funcionários**, estabelecemos a seguinte diretriz considerando a necessidade de uma alimentação adequada quando estes estiverem à disposição do Conselho fora de sua jornada habitual.

Para concessão do ticket extra, serão contempladas as seguintes situações:

1. O funcionário terá direito ao ticket extra se tiver estendido o seu horário de trabalho, por necessidade do Conselho, ou seja, que excepcionalmente precise trabalhar além da sua jornada, desde que tenha cumprido duas horas adicionais, conforme previsto na CLT e autorizado pela sua liderança.
2. O funcionários que, por atendimento aos calendários institucionais previamente divulgados, for convocado e precisar trabalhar e permanecer no Conselho após às 21h;
3. O funcionário que convocado pelo Conselho, necessitar vir trabalhar aos sábados/ feriados, com jornada superior a 6h/dia. (para compensação).

Não serão elegíveis para a concessão do ticket extra os funcionários nas seguintes situações:

4. Em deslocamento a serviço (viagens).
5. Compensações de horas de interesse do funcionário (atrasos ou faltas, banco de horas)
6. O funcionário que for convocado para trabalhar em eventos e festividades que ofereçam alimentação;
7. O funcionário que for convocado a trabalhar aos sábados, excepcionalmente, com horas extras pagas e não compensadas.

A presente diretriz visa assegurar a justa compensação aos funcionários que, em circunstâncias específicas, estendem suas atividades para atender às demandas do Conselho, alteram a rotina da sua jornada e atendem às determinações. A concessão do ticket extra está condicionada à comprovação da efetiva prestação de serviço nessas condições, sendo necessário o registro da jornada excepcional e autorização prévia da liderança.

31



CREMEB
CONSELHO REGIONAL DE MEDICINA DO ESTADO DA BAHIA

7.4 Plano de Saúde

O Creneb oferece como benefício um convênio de Assistência Médica aos funcionários, permitindo a adesão ao plano de saúde no momento da admissão. Os funcionários devem informar ao DEGEP todos os seus dependentes diretos no momento da admissão. É importante observar que, caso essa informação seja fornecida ao DEGEP após 30 dias da data de admissão, poderá haver carência para determinados atendimentos, internações e cirurgias.

Em caso de nascimento de filhos, é necessário encaminhar ao DEGEP uma cópia da Certidão de Nascimento no prazo máximo de 30 dias para inclusão no convênio. O mesmo se aplica ao casamento ou união estável, sendo necessário encaminhar a Certidão de Casamento ou de União estável, juntamente com RG, CPF e Cartão do SUS do cônjuge/companheiro(a). O plano de assistência médica é disponibilizado em 02 modalidades:

- Básico com acomodação em enfermaria;
- Especial com acomodação em apartamento.

Os descontos no benefício variam de acordo com a faixa salarial, conforme apresentado na tabela abaixo.

Tabela 3 – Benefício de acordo com faixa salarial

Salário Base	% de desconto sobre o salário base
Até R\$ 2.000,00	1% do salário base para cada beneficiário
Entre R\$ 2.001,00 e R\$ 3.000,00	1,4% do salário base para cada beneficiário
Entre R\$ 3.001,00 e R\$ 4.000,00	1,8% do salário base para cada beneficiário
A partir de R\$ 4.001,00	2,2% do salário base para cada beneficiário
Para quem optar por apartamento	Acrescentará R\$ 50,00 por beneficiário

Fonte: A participação do funcionário é opcional. Caso faça adesão ao plano, o desconto será conforme tabela acima. A adesão deve ser por escrito acompanhada de autorização de desconto.



CREMEB
CONSELHO REGIONAL DE MEDICINA DO ESTADO DA BAHIA

7.5 Empréstimo Consignado

O empréstimo consignado é uma modalidade de crédito em que as parcelas são descontadas diretamente do salário do funcionário. Os principais benefícios do empréstimo consignado incluem taxas de juros mais baixas em comparação com outras opções de crédito, parcelas fixas e pré-determinadas, e facilidade de aprovação devido à garantia do desconto em folha.

No entanto, ao solicitar um empréstimo consignado, é essencial que o funcionários tome alguns cuidados:

- Planejamento financeiro: Avalie sua capacidade de pagamento e certifique-se de que as parcelas não comprometam excessivamente sua renda mensal.
- Consciência das consequências: Lembre-se de que o empréstimo consignado implica descontos mensais em seu salário, o que pode afetar suas finanças a longo prazo.
- Ciência dos limites: O funcionário só poderá comprometer seu salário em 30%, desta forma, a margem de empréstimo deve ser consultada ao DEGEP. Portanto, o empréstimo consignado oferece vantagens em termos de taxas de juros mais baixas e desconto direto em folha, tornando-o uma opção atraente para os funcionários. No entanto, é fundamental agir com responsabilidade e cuidado ao solicitar esse tipo de empréstimo, garantindo que ele seja uma decisão financeira sensata e não leve a endividamento excessivo.

Para solicitar o empréstimo, o funcionário deve encaminhar ao DEGEP a simulação feita no banco e o formulário de solicitação disponível no MyPlace, preenchido para análise e encaminhamentos. Se aprovada, as parcelas serão descontadas mensalmente no contracheque do funcionário, podendo incidir sobre verbas rescisórias devidas pelo empregador.

33



CREMEB
CONSELHO REGIONAL DE MEDICINA DO ESTADO DA BAHIA

7.6 Serviço de Transporte Terceirizado (Táxi e Congêneres)

Faz jus aquele funcionário autorizado a realizar 02(duas) horas extras além da jornada diária de trabalho e a sua saída ocorra após às 21h, desde que não seja esta saída a sua condição regular de trabalho. O funcionário usuário deverá observar e preencher os campos do aplicativo de táxi que lhe serão disponibilizados.

O táxi será disponibilizado para aqueles funcionários que utilizam transporte público.

O funcionário que necessitar de deslocamento para representar o Conselho em eventos, audiências.

Em caso de dúvida procurar Setor de Transporte /DEPAD.

7.7 Calendário anual - Recesso Natalino

O Cremeb divulga anualmente na intranet informações sobre os recessos para comemoração das festas de final de ano, os quais podem abranger os períodos de 23 a 31 de dezembro (recesso de Natal) e de 1º a 5 de janeiro (recesso de Ano Novo).

Este benefício alcança todos os trabalhadores da Instituição, quais sejam: funcionários, estagiários, jovens aprendizes e terceirizados.

8 LICENÇAS REMUNERADAS

Para requerer os benefícios abaixo elencados, o funcionário ou um responsável deverá entregar ao DEGEP o atestado médico, em até 48h da data de emissão. Para a licença de adoção deverá ser entregue o ofício de guarda definitiva ou provisória.



CREMEB
CONSELHO REGIONAL DE MEDICINA DO ESTADO DA BAHIA

8.1 Licença Maternidade

A CLT estabelece que a empregada gestante tem direito à licença maternidade de 120 dias, com garantia de emprego durante esse período. Essa licença pode começar até 28 dias antes do parto e se estender até após o parto. O Cremeb concede o período total de 180 (cento e oitenta) dias de licença maternidade às suas funcionárias.

8.2 Licença Adoção

A CLT também prevê licença para a empregada que adotar uma criança. O período de licença é de 120 dias, independentemente da idade da criança adotada. Esse direito é válido para adoção de crianças de qualquer idade.

8.3 Licença Aborto Não Criminoso

A CLT estabelece que a empregada tem direito a um repouso remunerado de 2 semanas (14 dias) em caso de aborto não criminoso, comprovado por atestado médico oficial.

8.4 Licença Paternidade

A licença paternidade é devida aos empregados nos termos da Lei 8.745, de 1.993, pelo período de 5 (cinco) dias corridos, a contar do nascimento do filho, sem prejuízo da sua remuneração.

8.5 Licença Médica

O funcionário que precisar se afastar por problemas de saúde deverá entrar em contato com o DEGEP. Havendo necessidade de tratamento por prazo superior a 15 (quinze dias), comunicará imediatamente ao gestor e ao DEGEP, que providenciará a documentação necessária ao seu afastamento.

35



CREMEB
CONSELHO REGIONAL DE MEDICINA DO ESTADO DA BAHIA

Obs: Dentro do período de 60 dias, o funcionário que apresentar atestados médicos pelo mesmo motivo, cuja soma ultrapasse 15 dias, poderá ser encaminhado para uma avaliação junto ao médico do trabalho e/ou encaminhado à Previdência Social.

9 FALTAS JUSTIFICADAS

Não serão consideradas faltas os dias em que o funcionários estiver afastado em caso de:

- Casamento (03 dias);
- Luto até 2 (dois) dias consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, declarada em sua carteira de trabalho e previdência social, viva sob sua dependência econômica.
- Alistamento militar, júri e outros serviços obrigatórios por Lei;
- Doação de sangue (01 dia a cada 12 meses);
- Férias;
- Afastamento por motivo de doença, mediante atestado médico, durante os primeiros quinze dias.
- Licença Maternidade;
- Licença Adoção;
- Licença Aborto não criminoso;
- Licença Paternidade (05 dias);
- Alistamento Eleitoral (02 dias);



CREMEB
CONSELHO REGIONAL DE MEDICINA DO ESTADO DA BAHIA

10 DESENVOLVIMENTO E CRESCIMENTO PROFISSIONAL

10.1 Gestão por Competências

A implementação da Gestão por Competências no âmbito do setor público tem como principal objetivo potencializar a eficácia das instituições. Além disso, essa abordagem viabiliza a orientação dos funcionários com base em suas habilidades, direcionando-os em consonância com a visão institucional. Isso permite maximizar os pontos positivos individuais, ao passo que aprimora áreas que necessitam de desenvolvimento, de maneira precisa e sem demandar gastos supérfluos.

O Conselho deu início em 2023 à gestão por competências, através do mapeamento de perfil de todos os funcionários na plataforma *Sólides*.

Após avaliar as competências, é preciso reforçar os conhecimentos, as habilidades e as atitudes desejáveis para a organização. Sendo assim, a Instituição estabeleceu o Plano de Desenvolvimento Individual (PDI).

10.2 Avaliação de Desempenho

A avaliação de desempenho tem como objetivo promover a melhoria da qualificação dos serviços e subsidiar a política de gestão de pessoas, principalmente quanto à capacitação, desenvolvimento no cargo ou na carreira e movimentação de pessoal.

O processo de avaliação de desempenho ocorrerá anualmente, em período a ser divulgado internamente. O gestor será responsável por analisar o desempenho e comportamento do funcionário, levando em consideração as habilidades e competências essenciais para um bom desempenho no Cremeb. Além disso, o funcionário terá a oportunidade de realizar uma autoavaliação, a fim de identificar sua própria performance dentro da organização. Essa avaliação será baseada nas habilidades e competências previamente definidas como cruciais para o sucesso profissional.



CREMEB
CONSELHO REGIONAL DE MEDICINA DO ESTADO DA BAHIA

As informações detalhadas estão no Manual da Avaliação de Desempenho, parte integrante o Plano de Cargos, Carreiras e Salários.

10.3 Treinamento e Desenvolvimento

A Instituição incentiva seus funcionários no tocante ao crescimento pessoal e profissional, contribuindo com sistema de treinamento e cursos de aprimoramento profissional.

Para tanto, o DEGEP, anualmente, elabora um plano anual de treinamento, de cunho participativo, contemplando as necessidades de capacitações oriundas do plano de desenvolvimento individual, de solicitações individuais ou coletivas.

10.4 Concessão a Estudantes de Ensino Superior

É uma política destinada a proporcionar efetivas condições ao funcionário-estudante, matriculado nas instituições de educação superior legalmente habilitadas, com o objetivo de fomentar o ensino superior e o desenvolvimento e as potencialidades no Conselho.

A política será aplicada através da concessão de compensação de horas não trabalhadas, quando do seu respectivo período do estágio supervisionado obrigatório, garantindo-lhes o cumprimento curricular da atividade.

Durante o período regular do curso, os funcionários devem organizar suas grades de disciplinas de modo que sejam compatíveis com sua jornada de trabalho, sem necessidade de alteração. No entanto, casos excepcionais serão encaminhados para análise pela Gerência de Administração (Gerad), em conjunto com o Departamento de Gestão de Pessoas (DEGEP) e a liderança imediata do funcionário. Após essa avaliação, a Gerad/DEGEP submeterá a situação para decisão da Diretoria, sendo este procedimento dispensável no caso de estágio supervisionado obrigatório.



CREMEB
CONSELHO REGIONAL DE MEDICINA DO ESTADO DA BAHIA

A concessão e a compensação das horas não trabalhadas aplicam-se exclusivamente ao período de estágio supervisionado obrigatório, desde que o funcionário apresente um documento oficial emitido pela instituição de ensino.

Em ambas as situações mencionadas, a concessão ou compensação da jornada de trabalho seguirá os procedimentos estabelecidos, de acordo com as diretrizes:

- O Coordenador avaliará a rotina do departamento e ele quem enviará um documento para a DEGEP/Diretoria, registrando como e com quem serão distribuídas as tarefas do funcionário nos horários em que ele estiver ausente do trabalho, de forma a não comprometer a operacionalidade do setor;
- Após a conclusão da etapa acima, o funcionário firmará um acordo individual de banco de horas e fará o controle de frequência no MyPlace durante o período solicitado.

10.5 Plano de Carreira Interna - PCI

A finalidade do plano de carreira interna é promover o desenvolvimento profissional dos funcionários, reconhecendo seus méritos, estimulando seu crescimento e valorizando suas contribuições. Ele reflete o compromisso do Cremeb em criar um ambiente de trabalho favorável ao desenvolvimento pessoal e profissional dos funcionários, fortalecendo a cultura de excelência e garantindo a sustentabilidade e o sucesso a longo prazo da instituição.

Visando atender a seu fim, o Conselho estabelece em seu PCCS um plano de carreira interna ao alcance de todos, em que constitui um caminho claro de crescimento e desenvolvimento profissional.

As informações detalhadas estão no Plano de Cargos, Carreiras e Salários.



CREMEB
CONSELHO REGIONAL DE MEDICINA DO ESTADO DA BAHIA

10.6 Principais Parcerias

O DEGEP busca constantemente estabelecer parcerias e convênios com diversas instituições a fim de promover ações de desenvolvimento educacional, social, preventiva, cultural e organizacional. Atualmente, existem algumas parcerias já firmadas que podem ser consultadas no portal da Intranet.

11 SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO

A saúde ocupacional, também conhecida como saúde do trabalho, se concentra na promoção, preservação e melhoria da saúde dos trabalhadores em seu ambiente de trabalho. O objetivo principal da saúde ocupacional é garantir que as condições de trabalho sejam seguras, saudáveis e adequadas para os funcionários, minimizando riscos à saúde e prevenindo doenças ocupacionais.

11.1 Programa de Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (PGR)

O Programa de Gerenciamento de Riscos Ocupacionais - PGR, conhecido anteriormente como Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA), visa a prevenção da saúde e da integridade dos empregados, através da antecipação, reconhecimento, avaliação e consequente controle de ocorrências de riscos ambientais existentes na Instituição ou que venham a existir no ambiente de trabalho, tendo em consideração a proteção do meio ambiente e dos recursos naturais.

O PGR é parte integrante de um conjunto mais amplo da iniciativa da Instituição no campo da preservação da saúde e da integridade dos funcionários, devendo estar de acordo com o disposto nas demais Normas Regulamentadoras (NRs), em especial com o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO), previsto na NR 7.



CREMEB
CONSELHO REGIONAL DE MEDICINA DO ESTADO DA BAHIA

O Conselho conta com o apoio da Comissão Interna de Prevenção a Acidentes e Assédio (CIPA+A) para acompanhar, apoiar e monitorar as ações que visem a saúde e qualidade de vida do funcionário no ambiente de trabalho. (veja seção CIPA+A).

11.2 Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO)

O Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional - PCMSO/SC é parte integrante do conjunto de atribuições do Departamento de Gestão de Pessoas, iniciativa no campo da saúde dos funcionários, devendo estar articulado com o disposto em normas vigentes.

Anualmente, o DEGEP promove e realiza nas instalações da Instituição, sempre que possível, o programa de controle médico de saúde ocupacional (PCMSO), contemplando todos os funcionários.

11.3 Atestado Médico

Serão aceitos somente atestados médicos e odontológicos que expressam a necessidade de afastamento e outros atestados a título de comparecimento, de fisioterapia, psicologia, fonoaudiologia, nutrição, terapia ocupacional, Detran, SAC, etc.

O Cremeb abonará até 02 (dois) atestados/declarações apresentados dentro do mesmo período de ponto. A partir do terceiro atestado/declaração, o funcionário deverá fazer a compensação das horas faltosas, observando como prazo limite a data de fechamento do ponto. Não havendo a compensação no prazo, essas horas serão consideradas como atraso para desconto na folha de pagamento.

Obs: A compensação deverá ser acordada com a liderança.

A entrega e abono dos atestados de comparecimento seguem as regras do registro de ponto do MyPlace (ver vídeos de orientação para os funcionários, [clique aqui](#)).



CREMEB
CONSELHO REGIONAL DE MEDICINA DO ESTADO DA BAHIA

11.4 Benefício por Incapacidade Temporária (Auxílio-Doença)

O Benefício por Incapacidade Temporária (Auxílio-Doença) é um benefício previdenciário pago pelo Instituto Nacional do Seguro Social – INSS às pessoas que ficarem incapacitadas para o trabalho ou atividade habitual por mais de 15 (quinze) dias consecutivos e que cumprirem os demais requisitos exigidos, tais como carência e qualidade de segurado.

Em casos de necessidade de afastamento por esse motivo o funcionário deve consultar o item 8.5 Licença Médica para orientações.

Para mais informações sobre como solicitar o Benefício por Incapacidade Temporária (Auxílio-doença) o funcionário também pode acessar o Portal Gov.br.

11.5 Acidente de Trabalho

Conforme a Lei nº 8213/91 (Capítulo IV – “Do Acidente do Trabalho”- Art. 93), “as prestações relativas ao acidente do trabalho são devidas ao funcionários quando decorrentes do exercício de atividades junto a Instituição, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause morte, a perda ou redução da capacidade para o trabalho”. Considera-se como acidente de trabalho:

- Acidente que ocorre no desenvolvimento do trabalho na instituição ou a serviço desta (Acidente Típico);
- Doença profissional produzida ou desencadeada pelo exercício de determinado trabalho;
- Doença do trabalho, a qual é adquirida ou desencadeada pelas condições em que a função é exercida.

O Creneb tem o dever de comunicar o acidente de trabalho ao Instituto Nacional do Seguro Social (INSS).

Todos os acidentes de trabalho devem ser comunicados até o primeiro dia útil após o acontecimento, independentemente se o funcionário foi ou não afastado do trabalho. Em caso de morte, essa comunicação deve ser imediata.



CREMEB
CONSELHO REGIONAL DE MEDICINA DO ESTADO DA BAHIA

11.6 Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio (CIPA+A)

A Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio (CIPA+A) tem por objetivo a prevenção de acidentes, doenças decorrentes do trabalho permanentemente e assédio, visando a preservação da vida e a promoção da saúde do trabalhador. A Comissão é formada por representantes eleitos pelos funcionários e indicados pela Administração. A composição atual pode ser consultada no site do Cremeb.

11.7 Semana Interna de Prevenção a Acidentes e Assédio (SIPAT)

A Semana Interna de Prevenção de Acidentes e Assédio (SIPAT) é uma semana voltada à prevenção, tanto no que diz respeito a acidentes do trabalho e assédio quanto a doenças ocupacionais. É uma das atividades obrigatórias para todas as comissões internas de prevenção de acidentes do trabalho e assédio, devendo ser realizada com frequência anual.

Objetivos:

- Orientar e conscientizar os funcionários, sobre a importância da prevenção de acidentes, assédio e doenças no ambiente do trabalho;
- Fazer com que os funcionários resgatem valores esquecidos pela correria diária, ou seja, não só tenham ideia de segurança, mas que também pratiquem segurança.

Na SIPAT, os assuntos relacionados com saúde e segurança do trabalho são evidenciados, buscando a efetiva participação dos funcionários se possível.

Ela não deve ser vista como mero cumprimento da legislação, mas sim como a continuidade dos trabalhos voltados para a prevenção de acidentes e assédio, além das doenças ocupacionais, onde o benefício está na promoção da saúde, aumento da satisfação profissional e na valorização da vida.



CREMEB
CONSELHO REGIONAL DE MEDICINA DO ESTADO DA BAHIA

11.8 Brigada de Incêndio

A Brigada de Incêndio do Cremeb é um grupo de funcionários, treinados e aptos a realizar a prevenção e combate a princípio de incêndio e/ou emergência na instituição, até a chegada do Corpo de Bombeiros. Ela foi composta pela primeira vez em 2015. A Portaria Cremeb com a composição atual pode ser consultada no site do Cremeb.



CREMEB
CONSELHO REGIONAL DE MEDICINA DO ESTADO DA BAHIA

Pronto!

A partir de agora, o seu sucesso profissional está nas suas mãos. Ele depende não apenas dos seus conhecimentos, mas também da sua iniciativa, zelo, dedicação, atitudes, eficiência e, por último, mas não menos importante, da sua capacidade de assumir maiores responsabilidades.

Para os novatos, este é o início de uma emocionante jornada. Para os funcionários mais antigos, este é um momento de renovação e crescimento contínuo. Independentemente de quanto tempo você tenha caminhado conosco, as oportunidades e desafios permanecem abundantes.

Lembramos a todos que estamos aqui para apoiá-los e fornecer as ferramentas necessárias para o seu desenvolvimento profissional. Seja você um veterano ou um recém-chegado, o nosso compromisso é ajudá-lo a alcançar os seus objetivos e manter a chama da motivação acesa.

Acreditamos no potencial de cada um de vocês e confiamos que juntos construiremos um futuro repleto de realizações. Esta é a sua jornada, e estamos empolgados para fazer parte dela. Vamos juntos construir um futuro brilhante!

Seja bem-vindo(a). Sucesso!

“Habilidade é o que você é capaz de fazer. Motivação determina o que você faz. Atitude determina a qualidade do que você faz”.

(Lou Holtz)

Documento assinado digitalmente



FABIOLA REIS DE ABREU

Data: 20/05/2024 23:09:30-0300

Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Processo
Realizado por:



(71) 99219-0861

contato@gruporecriarh.com.br

www.recriarh.com.br

 @gruporecriarh



CREMEB
CONSELHO REGIONAL DE MEDICINA DO ESTADO DA BAHIA

Rua Guadalajara, 175, Morro do Gato – Barra, CEP: 40.169-690, Salvador/BA
Tel.: (71) 3339-2800 - cremeh@cremeh.org.br | www.cremeh.org.br