

CONTRATAÇÃO DE PESSOAL - CLT

PROCEDIMENTOS ANTERIORES À CONTRATAÇÃO



I.I. Seleção

O Coordenador do Projeto, tendo por referência a orientação do Gestor, observando o Plano de Trabalho, realiza a seleção, define a remuneração, seguindo como parâmetros os valores ditados pelo mercado e a capacidade técnica do trabalhador.

Recomenda-se aos Coordenadores/ Gestores que, na medida do possível, estabeleçam critérios gerais de impessoalidade na seleção e contratação do pessoal envolvido nas atividades de projetos, mesmo que existam características próprias para cada um deles.

A adoção de procedimentos de seleção não deve interferir negativamente no cronograma de desenvolvimento das atividades de cada Projeto/Contrato.

Recomenda-se que o processo de seleção não seja realizado antes de avaliar as condições financeiras de contratação e a verificação dos encargos indiretos, como, por exemplo, vale transporte, medicina do trabalho, fornecimento de EPIs, uniforme, etc.

Este Capítulo tem por objetivo estabelecer normas e procedimentos relativos à Contratação de Pessoal, pelo regime da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), para o exercício de atividades e/ou funções nos Projetos da FATEC.

A Fundação, diante das características próprias de cada Projeto, realiza a contratação do pessoal necessária para o desenvolvimento das atividades diretamente por escolha, seleção e indicação para contratação pelo Coordenador do Projeto.

1.2.

Documentos necessários à contratação

- ⇒ 2 fotos 3x4 atualizadas;
- ⇒ Carteira Profissional (CTPS);
- ⇒ DIPIS;
- ⇒ Fotocópia da Carteira de Identidade;
- ⇒ Fotocópia do CPF ou Comprovante de Inscrição;
- ⇒ Fotocópia do comprovante de endereço (Conta Água, Energia, Telefone);
- ⇒ Atestado Médico Admissional – Assinado por Médico do Trabalho;
- ⇒ Fotocópia da Certidão de Nascimento dos filhos menores de 14 anos, juntamente com fotocópia do Cartão Vacina, para recebimento do Salário Família;
- ⇒ Fotocópia da Certidão de Nascimento dos Dependentes para cálculo do Imposto de Renda Retido na Fonte – IRRF;
- ⇒ Fotocópia do Título de Eleitor ou Comprovante de Votação da última eleição;
- ⇒ Comprovante da abertura de Conta e Agência Bancária para recebimento dos salários e vantagens;
- ⇒ Cópia da Carteira Profissional, quando for o caso, emitida pela Entidade da Classe do Profissional;
- ⇒ Ficha Cadastral (fornecida pela FATEC).

1.3.

Encaminhamento de documentos

- ⇒ O Coordenador deve encaminhar, à Fundação, um expediente solicitando a contratação do selecionado;
- ⇒ O expediente do Coordenador deve conter:
 - ✓ O interesse em contratar trabalhador para desempenhar funções/atividades do projeto sob sua Coordenação;
 - ✓ Nome do trabalhador;
 - ✓ Função que o trabalhador irá exercer;
 - ✓ Salário a ser pago;
 - ✓ Data início das atividades = data início do contrato;
 - ✓ Previsão, se houver, do prazo de contrato;
 - ✓ Horário de trabalho.
- ⇒ O selecionado, com o expediente citado, deve comparecer na Fundação com toda a documentação relacionada no item 1.2., para que assine seu Contrato de Trabalho.

I.4.

Assinatura do Contrato de Trabalho

Cumpridos todos os requisitos do item 1.3., o Contrato de Trabalho deve ser assinado pela Direção da FATEC, atendendo, assim, a legislação trabalhista, previdenciária, sindical e da medicina do trabalho, desde que o projeto tenha capacidade financeira para arcar com o ônus da contratação.

O contrato inicial é referente ao período de experiência de 30 dias, prorrogáveis por mais 60 dias.

O contrato de Experiência deve ser, quanto ao prazo, no mínimo de 15 dias.

Vencido o contrato de experiência e havendo a vontade das partes (Empregador e Trabalhador) de continuarem contratados, não há a necessidade de repactuar o Contrato. Nesse caso, o contrato é por prazo indeterminado.

ATENÇÃO!

- O trabalhador somente pode iniciar suas atividades a partir da data em que apresentar a documentação na Fundação.
- Antes da efetiva data de contratação, nenhum valor pode ser pago ao trabalhador. Valores devidos por serviços prestados, inclusive possíveis notificações e ou demandas trabalhistas e previdenciárias, antes da efetiva contratação, são por conta do Coordenador do projeto.
- Por um período de seis meses após a rescisão contratual do trabalhador, não é permitido o pagamento de RPA/RPS referente a serviços prestados por este. Portanto, sugere-se a não contratação do serviço.

2 PROCEDIMENTOS RELATIVOS ÀS ATIVIDADES DO CONTRATADO

2.1.

Gestão das atividades dos trabalhadores

O Coordenador do projeto deve ter atenção permanente aos aspectos legais referentes ao trabalho executado pelos contratados.

2.1.1.

Obrigações do Coordenador

- Possibilitar a realização de todos os registros formais da relação trabalhista somente por meio do Setor de Recursos Humanos da Fundação;
- Controlar o horário de trabalho, com vistas ao correto pagamento de horas extras, quando existirem, mediante adoção da ficha e/ou controle do ponto;
- Atentar para que o trabalhador execute atividades compatíveis com a função para a qual foi contratado;
- Realizar o treinamento para novas funções somente mediante Aditivo ao Contrato de Trabalho (o treinamento deve ser formalizado e cópia enviada à Fundação – Setor de Recursos Humanos). Sem esse Aditivo, o treinamento implica em desvio de função;
- Fazer advertências verbais somente em ambiente restrito. Nunca diante de outras pessoas;
- Emitir advertência formal, por escrito, sempre que alguma falta grave for cometida pelo trabalhador, com aposição do “recebido” deste;
- Acionar o serviço de emergência médica (bombeiros, etc.) em caso de acidente grave. Não deve ser realizada, por iniciativa do Coordenador, a remoção do acidentado por veículo comum, salvo se já foi atendido por serviço médico e este solicitar expressamente a remoção.

Observação

Uma vez removido o acidentado para um estabelecimento que tenha serviço de urgência, somente o estabelecimento ou os familiares do acidentado podem reencaminhá-lo para outro serviço.

- Lembrar que todo o relacionamento trabalhista é formal, ou seja, férias, licenças, afastamentos, escalas, entre outros, devem ser formalmente registrados.
- Fornecer, mediante recibo, os equipamentos de proteção individual – EPIs, observando as particularidades de cada função/trabalhador, conforme indicação da Medicina do Trabalho.
- Sendo os trabalhadores submetidos a trabalhos em novos equipamentos e/ou produtos químicos, biológicos, entre outros, tal fato deve ser comunicado à Fundação – Setor de Recursos Humanos, para que seja chamado o Técnico de Segurança do Trabalho (Medicina do Trabalho), com vistas à avaliação dos riscos à exposição física, química, biológica e ergonômica.

ATENÇÃO!

É desaconselhada a demissão de funcionário sem justa causa com Aviso Prévio trabalhado.

2.1.2.

Processo de pagamento

Definir a data de pagamento do salário entre o dia 25 e 05 do mês seguinte. É preciso ter cuidado, pois essa data não pode ser significativamente alterada. Se fixada no início do mês seguinte, nunca pode ser antecipada para final o mês anterior.

No mesmo dia em que for lançado o pagamento do salário do projeto, também são lançados os encargos correspondentes, já que, a partir dessa data, essa é uma obrigação da FATEC, independentemente da vontade do Coordenador.

- Os encargos sociais incidentes sobre o valor bruto da Folha de Pagamento serão fixados em um percentual definido em Resolução da Diretoria da FATEC, considerando a legislação e o histórico trabalhista do conjunto dos projetos. Esses valores cobrem:
 - ✓ encargos trabalhistas previstos em lei;
 - ✓ demandas trabalhistas não decorrentes da omissão do Coordenador.

- ➔ Não está coberta a venda de 1/3 de férias nem a substituição do trabalhador durante as férias ou afastamentos por problemas de saúde ou acidente, enquanto não suportado pela Previdência Social.

As remunerações de bolsas devem ocorrer em data posterior à da Folha de Pagamento. Seu pagamento está condicionado ao prévio pagamento integral da Folha de salários e encargos.

A inexistência de fundos, para arcar com os salários e respectivos encargos, implicará no bloqueio de todas as demais despesas do projeto até a provisão de fundos suficientes.

ATENÇÃO!

A terceirização de atividades não exige a Fundação de seguir e/ou até de ser responsabilizada solidariamente por não ter exigido da empresa contratada as regras contidas neste Capítulo. Assim, eventuais terceirizações devem ser previamente avaliadas pelo Setor de Recursos Humanos da Fundação.

2.1.3.

Horário de trabalho pelo regime da CLT

A jornada de trabalho, normalmente, é de oito horas por dia.

Como não há na Fundação/UFSM trabalho aos sábados, a jornada pode ser de 8 horas e 48 minutos por dia – cinco dias na semana, correspondendo a 44 horas semanais.

Pode haver outras composições de horários de trabalho, desde que não ultrapassem 10 horas diárias, 44 horas semanais ou 220 horas mensais.

O intervalo entre um turno e outro é de no mínimo 1 hora e no máximo 2 horas; enquanto que o intervalo entre jornadas deve ser de 11 horas, no mínimo.

Quando o turno do trabalhador for maior que 4 horas, deve haver um intervalo de 15 minutos, o qual não conta tempo para o cumprimento da jornada.

Sempre que necessário, o Coordenador pode exigir do trabalhador o cumprimento de horas extras, sendo estas remuneradas com o adicional, conforme os acordos sindicais e legislação vigente.

O excesso de horas em um dia pode ser compensado em outro, pelo chamado Banco de Horas, sem que haja a necessidade de pagamento de horas extras. Isso é possível desde que o trabalhador assine o Termo de Acordo de Compensação de Horas Trabalhadas. Na Fundação, isso é hábito, ou seja, todos os trabalhadores assinam esse Termo.

Realizada a compensação e persistindo o excesso de 44 horas semanais ou 220 horas mensais, o excesso deve ser pago a título de Hora Extra com acréscimo de 50% para as duas primeiras horas do dia e 100% para as demais.

O trabalhador pode ser contratado para atuar em um período menor que 44 horas semanais ou 220 horas mensais e/ou turnos e jornadas diferentes, desde que se obedeça a legislação e seja pago salário proporcional às horas trabalhadas.

Observação

O Acordo de Compensação de Horas tem por objetivo regulamentar o horário de trabalho, de modo que o trabalhador que executar suas atividades em um número excedente de horas em um dia pode compensar, reduzindo sua carga horária nos dias seguintes.

3 DIREITOS DO TRABALHADOR CONTRATADO PELO REGIME DA CLT

3.1. **Vale Transporte**

O trabalhador tem o direito de receber o número de vales necessários para uso exclusivo de ir e vir ao trabalho.

A FATEC adquire os vales e os repassa aos Coordenadores dos projetos, no início de cada mês, descontando 6% do salário básico do trabalhador. A diferença entre o custo e o valor que foi descontado é lançada como despesa do projeto.

Para que o trabalhador tenha direito ao Vale Transporte, deve assinar “Declaração para Efeitos de Vale Transporte”, que tem por finalidade garantir esse benefício. Nesse momento, deve declarar a necessidade do uso destes, informando a quantidade necessária e autorizando o desconto de 6% do seu salário.

3.2. **Férias**

O trabalhador adquire direito a férias após trabalhar o período de 12 meses ininterruptos, devendo gozá-las no período dos 12 meses subseqüentes ao período aquisitivo.

Se o trabalhador tiver faltado ao trabalho (sem justificativa), durante o período aquisitivo, é enquadrado na tabela apresentada no item 4.1. Faltas não justificadas.

O trabalhador tem o direito de receber a remuneração das férias com acréscimo de 1/3 constitucional, dois dias úteis antes do início efetivo do gozo.

O trabalhador tem o direito de ser avisado com 30 dias de antecedência sobre o início de suas férias.

O trabalhador, desde que seja interesse do Coordenador, pode vender 10 dias (dos 30 que tem direito) de suas férias.

O trabalhador pode solicitar o adiantamento de 50% do 13º salário, por ocasião das férias.

3.3.

13º Salário

O 13º Salário é devido ao trabalhador e deve ser pago ao final do ano, com uma antecipação de 50% até o dia 30 de novembro e o restante, ou a diferença, até o dia 20 de dezembro do mesmo ano. No caso da FATEC, 50% do valor pode ser solicitado por ocasião das férias do trabalhador.

3.4.

Recibo de Pagamento

O Recibo de Pagamento (demonstrativo contendo a remuneração do trabalhador, os descontos legais efetuados pelo empregador, a base de cálculo do FGTS e o respectivo valor a ser recolhido, a base de cálculo do INSS e IRRF) deverá ser entregue ao trabalhador mensalmente.

3.5.

Faltas Justificadas

O trabalhador pode deixar de comparecer ao serviço:

- a. 02 (dois) dias consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, ascendentes, descendentes, irmão ou pessoa que, declarada em sua carteira de trabalho, viva sob sua dependência econômica;
- b. até 03 (três) dias consecutivos em virtude de casamento;
- c. por 05 (cinco) dias (trabalhador do sexo masculino), em caso de nascimento de filho no decorrer da primeira semana: licença paternidade;
- d. 01 (um) dia, em cada 12 (doze) meses de trabalho, em caso de doação voluntária de sangue, devidamente comprovada;
- e. no período de tempo em que estiver cumprindo as exigências do serviço militar. Nesse caso, durante o serviço militar, é devido o FGTS (8,0% sobre a remuneração que receberia se estivesse em atividade);
- f. se for solicitado a prestar depoimentos ou servir de testemunha em processos criminais, mediante apresentação de declaração emitida pelo Juiz;
- g. em caso de doença, desde que apresente atestado médico, pelo prazo fixado no Atestado;
- h. para realização de provas do Vestibular.

3.6.

Fundo de Garantia por Tempo de Serviço - FGTS

O FGTS é uma reserva especial criada com a finalidade de ser utilizada por ocasião da aposentadoria ou da demissão sem justa causa.

O FGTS é depositado mensalmente (8% sobre a remuneração total percebida), em conta vinculada ao trabalhador da Empresa a qual está vinculado.

O trabalhador pode usar o saldo do FGTS para várias situações, sendo a mais comum para aquisição de imóvel (casa própria). Informações nesse sentido podem ser obtidas junto a uma Agência da Caixa Econômica Federal.

3.7.

Salário Maternidade

A contratada gestante tem direito a afastar-se do serviço durante o período de 120 dias, podendo ser 28 dias antes do parto e o restante do tempo após o parto. Nesse período, a remuneração é por conta da Previdência Social, inclusive o 13º Salário – 4/12, com exceção dos encargos (INSS, FGTS, PIS), que correm por conta do projeto.

Para amamentação do filho, por um período de seis meses, a mãe tem o direito a dois intervalos de 1/2 hora por dia.

A trabalhadora gestante adquire estabilidade no emprego durante 150 dias após o parto.

3.8.

Atestados Médicos

O trabalhador que apresentar qualquer desconforto ou distúrbio relacionado à saúde pode procurar seu médico ou hospital de sua confiança, devendo apresentar ao Coordenador Atestado Médico, indicando o período de afastamento e o código da Doença - CID.

A FATEC e a Coordenação do projeto devem aceitar todo atestado médico apresentado pelo trabalhador. Por outro lado, dentro do Programa da Medicina do Trabalho, todos os atestados médicos devem ser trocados na Unimed Medicina do Trabalho, o que permite a esta realizar o acompanhamento da saúde do trabalhador enquanto estiver exercendo atividades na Fundação.

A troca do atestado junto à Unimed Medicina do Trabalho acontece por meio da Requisição de Serviços – Troca de Atestado, a ser solicitada na recepção da Fundação.

3.9.

Sindicato

Existe uma diferença entre Vinculação e Associação a um sindicato.

- ⇒ Em caso de vinculação, o empregado tem assistência na homologação da rescisão do contrato de trabalho e estão submetidos às cláusulas acordadas nos Dissídios Coletivos, bem como aos pisos salariais e às conquistas previstas.
- ⇒ Em caso de associação, o empregado tem, além das vantagens acima citadas, outros benefícios oferecidos pelo Sindicato, tais como assessoria jurídica, assistência médica, assistência odontológica, entre outros.

A associação ao sindicato é facultativa ao trabalhador. No caso da Fundação, praticamente não há benefícios, pois o Sindicato (SENALBA) tem sede em Porto Alegre.

A data base para o dissídio coletivo dessa categoria é em 1º de Abril de cada ano.

Independente de ser sócio ou não, o Sindicato cobra do trabalhador, por desconto em folha de pagamento, compulsoriamente:

- a. Imposto Sindical, descontado na Folha de Pagamento do mês de março de cada ano, o equivalente a um dia de Salário Bruto;
- b. Contribuição Assistencial, descontado na Folha de Pagamento, normalmente em junho e outubro de cada ano. A Contribuição Assistencial é de 8% (4 + 4) sobre o Salário Bruto e tem por objetivo suprir os custos do Sindicato nas negociações salariais - Dissídios.

3.9.1.

Direitos conquistados pelo Sindicato

- ⇒ Qüinqüênio: 5% sobre o salário base para cada cinco anos de trabalho ininterruptos.
- ⇒ Antecipação de 13º Salário por ocasião das férias, desde que solicitada pelo trabalhador.

3.IO.

Medicina do Trabalho

O candidato a emprego deve ter, antes do início das atividades, seu Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO), aprovado pela Medicina do Trabalho, através do Atestado Médico Admissional, assinado por Médico do Trabalho.

Para isso, o Coordenador deve solicitar, na Fundação, a “Requisição de Serviços Médicos - UNIMED”, em nome do candidato a emprego, e indicar a função a ser desempenhada. O candidato deve ser encaminhado com a Requisição para a UNIMED MEDICINA DO TRABALHO – Rua Barão do Triunfo, 862 – Fone 3026 6565, entre as 08h e as 18h.

O Exame Médico Admissional tem por finalidade avaliar o trabalhador quanto às suas condições de saúde para o tipo de atividade/função a ser desempenhada.

O Exame Médico Demissional deve ser efetuado pelo trabalhador no prazo de até 15 (quinze) dias antes da homologação da rescisão de contrato, para certificar que esteja sendo dispensado em plenas condições de saúde, ou seja, que não adquiriu nenhuma doença durante o contrato de trabalho.

3.IO.I.

Programa de Medicina e Segurança do Trabalho

O Programa de Medicina e Segurança do Trabalho (PCMSO, PPRA e LTCAT), para a Fundação, é desenvolvido e monitorado pela UNIMED SANTA MARIA, tendo sua execução controlada pela Administração da FATEC.

3.II.

Equipamento de Proteção Individual - EPI

Ao trabalhador, deve ser fornecido o EPI, como luvas, máscaras, óculos, protetor auricular, avental, botas, quando estiver exposto a agentes químicos (físicos e biológicos), que causem prejuízo à saúde em sua ocupação.

O EPI deve ser entregue ao trabalhador mediante recibo, devendo constar no recibo o Número do CA - Certificado de Autenticidade do Equipamento de Proteção.

O equipamento obrigatório é definido pela Medicina do Trabalho.

3.12.

Equipamento de Proteção Coletivo - EPC

O Coordenador deve prover todo o EPC, conforme definido pela Medicina do Trabalho.

O EPC diz respeito ao coletivo, devendo proteger todos os trabalhadores expostos a determinado risco. Como exemplo de EPC, cita-se:

- Cabine de Segurança Biológica;
- Cabine para histologia, específica para trabalhos histológicos;
- Cabine para manipulação;
- Capelas de exaustão;
- Capelas de fluxo laminar;
- Capela Química;
- Chuveiros de segurança;
- Enclausuramento acústico de fontes de ruído;
- Exaustores;
- Extintores de incêndio;
- Lava olhos;
- Mangueira de incêndio;
- Manta ou cobertor;
- Pia para lavagem de mãos;
- Kit de primeiros socorros;
- Kit para limpeza em caso de derramamento biológico, químico ou radioativo;
- Proteção de partes móveis de máquinas e equipamentos;
- Recipientes especiais para transporte de material contaminado;
- Recipientes para rejeitos;
- Sinalização de segurança;
- Sprinkle: sistema de segurança que, através da elevação de temperatura, produz fortes borrifos de água no ambiente (borrifador de teto);
- Vaso de areia ou balde de areia;
- Ventilação dos locais de trabalho.

¹O Kit é composto de material usualmente indicado, inclusive antídoto universal contra cianureto e outros antídotos especiais.

²O Kit é composto de traje de proteção, luvas, máscara, máscara contra gases, óculos ou protetor facial, bota de borracha, touca, pás para recolhimento do material, pinça para estilhaços de vidro, panos de esfregão e papel toalha para o chão, baldes, soda cáustica ou bicarbonato de sódio para neutralizar ácidos, areia seca para cobrir álcalis, detergente não inflamável, vaporizador de formaldeído, desinfetantes e sacos plásticos.

São exemplos do que podem ser exigidos em determinado laboratório e totalmente dispensados em outros, pela Medicina do Trabalho.

3.13.

Benefícios concedidos pela Previdência Social

3.13.1.

Aposentadoria por idade

Tem direito ao benefício o trabalhador urbano do sexo masculino aos 65 anos e do sexo feminino aos 60 anos de idade.

Para solicitar o benefício, o trabalhador urbano, inscrito a partir de 25 de julho de 1991, precisa comprovar 180 contribuições mensais.

3.13.2.

Aposentadoria por invalidez

Benefício concedido ao trabalhador que, por doença ou acidente, for considerado, pela perícia médica da Previdência Social, incapacitado para exercer suas atividades ou outro tipo de serviço que lhes garanta o sustento.

Não tem direito à aposentadoria por invalidez quem, ao se filiar à Previdência Social, já tiver doença ou lesão que geraria o benefício, a não ser quando a incapacidade resultar no agravamento da enfermidade.

Quem recebe aposentadoria por invalidez deve passar por perícia médica de dois em dois anos, caso contrário, o benefício é suspenso. A aposentadoria deixa de ser paga quando o segurado recupera a capacidade e volta ao trabalho.

Para ter direito ao benefício, o trabalhador tem que contribuir para a Previdência Social por, no mínimo 12 meses, no caso de doença. Se for acidente, esse prazo de carência não é exigido, mas é preciso estar inscrito na Previdência Social.

3.13.3

Aposentadoria por tempo de contribuição

Pode ser integral ou proporcional. Para ter direito à aposentadoria integral, o trabalhador homem deve comprovar pelo menos 35 anos de contribuição e a trabalhadora mulher, 30 anos.

Para requerer a aposentadoria proporcional, o trabalhador tem que combinar dois requisitos: tempo de contribuição e idade mínima.

Os homens podem requerer aposentadoria proporcional aos 53 anos de idade e 30 anos de contribuição (mais um adicional de 40% sobre o tempo que faltava, em 16 de dezembro de 1998, para completar 30 anos de contribuição).

As mulheres têm direito à proporcional aos 48 anos de idade e 25 de contribuição (mais um adicional de 40% sobre o tempo que faltava, em 16 de dezembro de 1998, para completar 25 anos de contribuição).

O trabalhador tem, no entanto, que cumprir um prazo mínimo de contribuição à Previdência Social. Os inscritos a partir de 25 de julho de 1991 devem ter, pelo menos, 180 contribuições mensais.

3.13.4.

Auxílio-doença

Benefício concedido ao segurado impedido de trabalhar por doença ou acidente por mais de 15 dias consecutivos. No caso do trabalhador com carteira assinada, os primeiros 15 dias são pagos pelo empregador, e a Previdência Social paga a partir do 16º dia de afastamento do trabalho.

Para ter direito ao benefício, o trabalhador tem que contribuir para a Previdência Social por, no mínimo, 12 meses. Esse prazo não é exigido em caso de acidente de qualquer natureza (por acidente de trabalho ou fora do trabalho).

Para concessão de auxílio-doença, é necessária a comprovação da incapacidade, em exame realizado pela perícia médica da Previdência Social.

Tem direito ao benefício, sem a necessidade de cumprir o prazo mínimo de contribuição, desde que tenha qualidade de segurado, o trabalhador acometido de tuberculose ativa, hanseníase, alienação mental, neoplasia maligna, cegueira, paralisia irreversível e incapacitante, cardiopatia grave, doença de Parkinson, espondiloartrose anquilosante, nefropatia grave, doença de Paget (osteíte deformante) em estágio avançado, síndrome da deficiência imunológica adquirida (Aids) ou contaminado por radiação (comprovada em laudo médico).

O trabalhador que recebe auxílio-doença é obrigado a realizar exame médico periódico e participar do programa de reabilitação profissional prescrito e custeado pela Previdência Social, sob pena de ter o benefício suspenso.

Não tem direito ao auxílio-doença quem, ao se filiar à Previdência Social, já tiver doença ou lesão que geraria o benefício, a não ser quando a incapacidade resulta o agravamento da enfermidade.

O auxílio-doença deixa de ser pago quando o segurado recupera a capacidade e retorna ao trabalho, ou quando o benefício se transforma em aposentadoria por invalidez.

O valor do benefício corresponde a 91% do salário de benefício.

O salário de benefício do trabalhador inscrito até 28 de novembro de 1999 corresponde à média dos 80% maiores salários de contribuição, corrigidos monetariamente, desde julho de 1994.

Para os inscritos a partir de 29 de novembro de 1999, o salário de benefício é a média dos 80% maiores salários de contribuição de todo o período contributivo.

3.13.5.

Auxílio-acidente

Benefício pago ao trabalhador que sofre um acidente e fica com seqüelas que reduzem sua capacidade de trabalho.

É concedido para segurado que recebia auxílio-doença.

Para concessão do auxílio-acidente, não é exigido tempo mínimo de contribuição, mas o trabalhador deve ter qualidade de segurado e comprovar a impossibilidade de continuar desempenhando suas atividades, por meio de exame da perícia médica da Previdência Social.

O auxílio-acidente, por ter caráter de indenização, pode ser acumulado com outros benefícios pagos pela Previdência Social, exceto aposentadoria. O benefício deixa de ser pago quando o trabalhador se aposenta.

Para pedir auxílio-acidente, o trabalhador não precisa apresentar documentos, porque eles já foram exigidos na concessão do auxílio-doença.

3.13.6.

Auxílio-reclusão

Os dependentes do segurado que for preso por qualquer motivo têm direito a receber o auxílio-reclusão durante todo o período da reclusão.

O benefício é pago se o trabalhador não estiver recebendo salário da empresa, auxílio-doença, aposentadoria ou abono de permanência em serviço.

Não há tempo mínimo de contribuição para que a família do segurado tenha direito ao benefício, mas o trabalhador precisa ter qualificação de segurado específica.

Após a concessão do benefício, os dependentes devem apresentar à Previdência Social, de três em três meses, atestado de que o trabalhador continua preso, emitido por autoridade competente. Esse documento pode ser a certidão de prisão preventiva, a certidão da sentença condenatória ou o atestado de recolhimento do segurado à prisão.

Para o segurado com idade entre 16 e 18 anos, são exigidos o despacho de internação e o atestado de efetivo recolhimento a órgão subordinado ao Juizado da Infância e da Juventude.

3.13.7.

Pensão por morte

Benefício pago à família do trabalhador quando este falece. Para concessão de pensão por morte, não há tempo mínimo de contribuição, mas é necessário que o óbito tenha ocorrido enquanto o trabalhador tinha qualidade de segurado.

Se o óbito ocorrer após a perda da qualidade de segurado, os dependentes têm direito à pensão desde que o trabalhador tenha cumprido, até o dia da morte, os requisitos para obtenção de aposentadoria, concedida pela Previdência Social.

3.13.8.

Salário-maternidade

A trabalhadora que contribui para a Previdência Social tem direito ao salário-maternidade nos 120 dias em que fica afastada do emprego por causa do parto.

O benefício foi estendido também para as mães adotivas. O salário-maternidade é concedido à segurada que adotar uma criança ou ganhar a guarda judicial para fins de adoção:

- ➔ se a criança tiver até um ano de idade, o salário-maternidade será de 120 dias;
- ➔ se tiver de um ano a quatro anos de idade, o salário-maternidade será de 60 dias;
- ➔ se tiver de quatro anos a oito anos de idade, o salário-maternidade será de 30 dias.

Para concessão do salário-maternidade, não é exigido tempo mínimo de contribuição da trabalhadora empregada, desde que comprove filiação nessa condição na data do afastamento, para fins de salário maternidade, ou na data do parto.

Considera-se parto o nascimento ocorrido a partir da 23ª semana de gestação, inclusive natimorto.

Nos abortos espontâneos ou previstos em lei (estupro ou risco de vida para a mãe), é pago o salário-maternidade por duas semanas.

A trabalhadora que exerce atividades ou possui empregos simultâneos, tem direito a um salário-maternidade para cada emprego/atividade, desde que contribua para a Previdência nas funções.

O salário-maternidade é devido a partir do oitavo mês de gestação (comprovado por atestado médico) ou da data do parto (comprovado pela certidão de nascimento).

Em casos comprovados por atestado médico, o período de repouso pode ser prorrogado por duas semanas antes do parto e ao final dos 120 dias de licença.

Cabe à empresa pagar o salário-maternidade devido à empregada gestante, efetivando-se a compensação, de acordo com o disposto no art. 248 da Constituição Federal, à época do recolhimento das contribuições incidentes sobre a folha de salários e demais rendimentos pagos ou creditados, a qualquer título, à pessoa física que lhe preste serviço. A empresa deve conservar durante 10 (dez) anos os comprovantes dos pagamentos e os atestados correspondentes.

3.13.9.

Salário-família

Benefício pago ao trabalhador para auxiliar no sustento dos filhos de até 14 anos incompletos ou inválidos. São equiparados aos filhos, os enteados e os tutelados que não possuem bens suficientes para o próprio sustento.

Tem direito ao salário-família o trabalhador empregado. O benefício é encerrado quando o filho completar 14 anos.

3.13.10.

Reabilitação Profissional

Serviço da Previdência Social que tem o objetivo de oferecer, ao segurado incapacitado para o trabalho, por motivo de doença ou acidente, os meios de reeducação ou readaptação profissional para o seu retorno ao mercado de trabalho.

O atendimento é realizado por equipe de médicos, assistentes sociais, psicólogos, sociólogos, fisioterapeutas e outros profissionais. A reabilitação profissional é prestada também aos dependentes, de acordo com a disponibilidade das unidades de atendimento da Previdência Social.

Concluído o processo de reabilitação profissional, a Previdência Social emite certificado, indicando a atividade para a qual o trabalhador foi capacitado profissionalmente.

A Previdência Social pode fornecer ao segurado recursos materiais necessários à reabilitação profissional, incluindo próteses, órteses, taxas de inscrição em cursos profissionalizantes, instrumentos de trabalho, implementos profissionais e auxílios para transportes e alimentação.

O trabalhador vítima de acidente de trabalho tem prioridade de atendimento no programa de reabilitação profissional. Não há prazo mínimo de contribuição para que o segurado tenha direito à reabilitação profissional.

4 DIREITOS DO EMPREGADOR

4.1.

Faltas não justificadas

As faltas não enquadradas no item 3.5. Faltas Justificadas são injustificadas e podem ser descontadas do salário do trabalhador e, por consequência, do Descanso Semanal Remunerado.

O atraso ao serviço ou saída antecipada também podem ser descontados do salário.

O número de faltas não justificadas (desde que descontadas do trabalhador) é usado para apuração dos dias que o trabalhador perde no gozo das férias.

Tabela para desconto de férias devido a faltas do período de aquisição:

- ➔ de 06 a 14 faltas: férias máximas de 24 dias.
- ➔ de 15 a 23 faltas: férias máximas de 18 dias.
- ➔ de 24 a 32 faltas: férias máximas de 12 dias.

4.2.

Advertências

Advertências podem ser feitas quando ficar constatada a inobservância, por parte do trabalhador, das normas, procedimentos, regulamentos, manual, ordens expressas do Coordenador e atos que fujam do padrão de funcionamento das atividades do projeto.

As advertências podem ser verbais ou formais (escritas).

- 1º) Recomenda-se que a primeira advertência seja verbal;
- 2º) Caso o problema não seja sanado, é, então, advertido formalmente;
- 3º) Se o trabalhador persistir na má conduta, outras advertências podem ser emitidas até que, com aprovação da Assessoria Jurídica, seja caracterizada a justa causa para demissão do trabalhador.

5 ACIDENTES DE TRABALHO

Acidente do Trabalho é o que ocorre ao trabalhador no exercício das atividades, a serviço da Fundação, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte, a perda ou redução temporária ou permanente da capacidade para o trabalho.

Também pode ser considerada como acidente de trabalho a doença profissional, assim entendida a produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade; ou a doença do trabalho, assim entendida aquela adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que a atividade é realizada e a ela se relacione diretamente.

Equiparam-se também a acidente de trabalho:

- I. O acidente ligado ao trabalho que, embora não tenha sido a causa única, contribuiu diretamente para a morte do segurado, para perda ou redução da sua capacidade para o trabalho ou produziu lesão que exija atenção médica para a sua recuperação;
- II. O acidente sofrido pelo segurado no local e horário do trabalho, em conseqüência de:
 - a. ato de agressão, sabotagem ou terrorismo praticado por terceiro ou companheiro de trabalho;
 - b. ofensa física intencional, inclusive de terceiro, por motivo de disputa relacionada ao trabalho;
 - c. ato de imprudência, de negligência ou de imperícia de terceiro, ou de companheiro de trabalho;
 - d. ato de pessoa privada do uso da razão;
 - e. desabamento, inundação, incêndio e outros casos fortuitos decorrentes de força maior.
- III. A doença proveniente de contaminação acidental do trabalhador no exercício de sua atividade;

IV. O acidente sofrido, ainda que fora do local e horário de trabalho:

- a. durante a execução de ordem ou na realização de serviço sob a autoridade da FATEC;
- b. durante prestação espontânea de qualquer serviço à FATEC, para lhe evitar prejuízo ou proporcionar proveito;
- c. durante viagem a serviço da empresa, inclusive para estudo, quando financiada pela FATEC, dentro de seus planos para melhor capacitação da mão-de-obra, independentemente do meio de locomoção utilizado, inclusive veículo de propriedade do segurado;
- d. durante o percurso da residência para o local de trabalho ou deste para aquela, qualquer que seja o meio de locomoção, inclusive veículo de propriedade do segurado, desde que não haja interrupção ou alteração de percurso por motivo alheio ao trabalho;
- e. no percurso da residência para o OGMO ou sindicato de classe e destes para aquela, tratando-se de trabalhador avulso.

Nota: Não é considerado acidente do trabalho o ato de agressão relacionado a motivos pessoais.

É considerado agravamento de acidente do trabalho aquele sofrido pelo acidentado quando estiver sob a responsabilidade do Setor de Reabilitação Profissional.

Quando, expressamente, constar no contrato de trabalho que o trabalhador deve participar de atividades esportivas no decurso da jornada de trabalho, o infortúnio ocorrido durante essas atividades também é considerado acidente de trabalho.

É considerado como dia do acidente, no caso de doença profissional ou do trabalho, a data do início da incapacidade laborativa para o exercício da atividade habitual ou a data em que for realizado o diagnóstico, cabendo para esse efeito o que ocorrer primeiro.

Não são consideradas como doença do trabalho:

- a. a doença degenerativa;
- b. a inerente a grupo etário;
- c. a que não produz incapacidade laborativa;
- d. a doença endêmica adquirida por segurado habitante de região onde ela se desenvolva, salvo se comprovado que resultou de exposição ou contato direto determinado pela natureza do trabalho.

5.1.

Recomendações da Fundação

O primeiro passo, se o acidente ocorreu no local de trabalho, é o de prestar os primeiros socorros, com encaminhamento ao médico, pronto socorro ou hospital, conforme o caso. Havendo a necessidade de remoção, mas o trabalhador estiver em situação crítica, chamar e aguardar por equipe especializada em remoções.

Ocorrendo acidente de trabalho, o Coordenador deve comunicar imediatamente a Fundação para que esta, por meio de seu Setor de Pessoal, providencie as formalidades legais junto à Previdência Social.

A Fundação deve comunicar, à Previdência social, o acidente do trabalho ocorrido com seu empregado, **havendo ou não afastamento do trabalho**, até o primeiro dia útil seguinte ao da ocorrência.

A comunicação deve detalhar os dados do trabalhador, bem como o ACIDENTE: descrição da situação geradora do acidente, do local, da hora, o agente causador, as partes do corpo atingidas. Também devem ser citadas duas testemunhas.

O Médico que prestar os primeiros socorros ou atendimento deve assinar a Comunicação do Acidente de Trabalho.

Importante:

O cenário do acidente não deve ser violado até que a Perícia Local seja realizada por órgão competente.

6 PROCESSO DEMISSSIONAL

6.1.

Demissão do trabalhador no fim do contrato de experiência

O Contrato de Experiência pode ser por um período de até 90 dias. É renovável, no máximo, uma vez, ou seja, se assinado por 30 dias pode ser renovado por mais 60 dias.

6.1.1.

Demissão por iniciativa do trabalhador antes do prazo

Direitos do Trabalhador:

- ➔ Saldo de salários;
- ➔ 13º salário proporcional.

Obrigações do Trabalhador:

- ➔ Indenizar a Fundação em 50% dos dias que faltam para completar o contrato.

6.1.2.

Demissão por iniciativa da Fundação antes do prazo

Direitos do Trabalhador:

- ➔ Saldo de salários;
- ➔ 13º salário proporcional;
- ➔ Férias proporcionais;
- ➔ 1/3 de abono de férias;
- ➔ FGTS;
- ➔ Multa de 50% sobre o saldo do FGTS depositado;
- ➔ Indenização de 50% dos dias que faltam para completar o contrato.

Observação: o trabalhador tem direito a retirar o FGTS depositado.

6.1.3.

Demissão por iniciativa do trabalhador no prazo

Direitos do Trabalhador:

- Saldo de salário;
- 13º salário proporcional.

Observação: o trabalhador não retira o FGTS.

6.1.4.

Demissão por iniciativa do empregador no prazo

Direitos do Trabalhador:

- Saldo de salário;
- 13º salário proporcional;
- Férias proporcionais;
- 1/3 de abono de férias;
- FGTS.

Observação: o trabalhador tem direito a retirar o FGTS.

6.2.

Demissão do trabalhador no contrato por prazo indeterminado

6.2.1.

Demissão por iniciativa do trabalhador

Direitos do Trabalhador:

- Saldo de salário;
- 13º salário proporcional;
- Férias proporcionais;
- 1/3 de abono de férias.

Obrigações do Trabalhador:

- Na falta do aviso prévio, o trabalhador deve indenizar a Fundação pelo valor correspondente a este;
- O trabalhador, solicitando a Demissão, não tem direito a retirar o FGTS e Seguro Desemprego.

6.2.2.

Demissão por iniciativa da Fundação – sem justa causa

- ⇒ Indenização do aviso prévio (quando não for trabalhado);
- ⇒ 13º salário proporcional;
- ⇒ 13º salário indenizado (1/12 ref. 13º sobre aviso prévio indenizado);
- ⇒ Férias vencidas + 1/3 de férias constitucionais;
- ⇒ Férias proporcionais + 1/3 de férias constitucionais;
- ⇒ Férias + 1/3 referente ao aviso prévio indenizado;
- ⇒ Saldo de salário ou aviso trabalhado;
- ⇒ FGTS do mês da rescisão;
- ⇒ FGTS do mês anterior, quando a rescisão for homologada antes do dia do recolhimento desse Fundo;
- ⇒ Multa de 50% sobre o valor FGTS depositado.

Observação: nesse caso, o empregado pode retirar o FGTS e tem direito ao Seguro Desemprego.

6.2.3.

Demissão por iniciativa do trabalhador – por justa causa

Direitos do Trabalhador:

- ⇒ Aviso Prévio;
- ⇒ Saldo de salário;
- ⇒ 13º salário proporcional;
- ⇒ Férias proporcionais;
- ⇒ 1/3 de abono de férias;
- ⇒ Reflexos do Aviso Prévio.

Obrigações do Trabalhador:

- ⇒ Provar a Justa Causa.

6.2.4.

Demissão por iniciativa da Fundação – com justa causa

Direitos do Trabalhador:

- Saldo de Salário;
- 13º salário Proporcional;
- Férias vencidas + 1/3 de férias constitucionais;
- FGTS do mês.

Observação: a prova da Justa Causa deve ser forte, contundente, inabalável e, principalmente, ser dada (avisada) no ato. Ainda, devem existir testemunhos e, imediatamente, registrada junto à autoridade policial, sob a orientação da Direção da FATEC.

7 BENEFÍCIOS E SEGUROS

7.1.

Benefícios e seguros da equipe de pessoal e bolsistas

7.1.1.

Funcionários contratados pela CLT

- Para todos os funcionários contratados pela CLT, será oferecido um Plano de Saúde, dentro do padrão definido pela Administração da FATEC. A inclusão no Plano de Saúde será por adesão, sendo o custo arcado 50% pelo projeto e 50% pelo funcionário. A inclusão de dependentes será de inteira responsabilidade do funcionário que a solicitar.
- Todos os funcionários CLT serão incluídos em Seguro de Vida, contratado pela Administração da FATEC e custeado integralmente pelo projeto. Para os funcionários CLT que não aderirem ao Plano de Saúde, será incluída cobertura de despesas médico-hospitalares, em caso de acidente.
- Para os demais colaboradores, será obrigatória a inclusão em Seguro de Vida, contratado pela Administração da FATEC e custeado integralmente pelo projeto, incluindo Despesas Médico-Hospitalares em caso de acidente.
- Para os Coordenadores, cujas atividades possam representar potenciais prejuízos econômicos a terceiros, o projeto deve arcar com Seguro de Responsabilidade Profissional, nos padrões definidos pela Administração da FATEC, para cada caso.

7.1.2.

Estagiários de projetos

É recomendável que todos os projetos utilizem alunos estagiários para auxiliarem na sua execução.

- a) Deve ser dada preferência para alunos da UFSM;
- b) Alunos de outras Instituições de Ensino somente podem ser contratados como estagiários, se for firmado Acordo de Cooperação entre a FATEC e a Instituição;
- c) As bolsas de estagiários devem ser fixadas de $\frac{1}{2}$ a 3 salários mínimos nacionais.
- d) Em casos específicos, podem, mediante justificativa, ser pagas bolsas até 5 salários mínimos nacionais.
- e) A bolsa somente pode ser paga após a formalização de Termo de Estágio na FATEC e as suas atividades não podem iniciar antes da sua inclusão no seguro de acidentes coletivo.
- f) O pagamento da bolsa é efetuado diretamente pela Secretaria da FATEC, sendo vedados pagamentos anteriores à data de formalização do Termo de Estagiário.
- g) Somente em casos especiais, podem ser contratados alunos de pós-graduação como bolsista. Nesse caso, o aluno interessado deve firmar declaração com firma reconhecida de que não está exercendo nenhuma atividade remunerada junto a entidades públicas ou privadas, e o Coordenador do Curso deve emitir declaração firmando que o estágio é relevante para a complementação de formação do aluno.

Além do valor da bolsa, o projeto arca com o custo do seguro de acidentes do estagiário.

Para todos os estagiários, é obrigatória a inclusão em Seguro de Vida, incluindo cobertura de Despesas Médico-Hospitalares, em apólice contratada pela Administração da FATEC.

FICHA DO CANDIDATO

Nome do Trabalhador: _____

Cargo a ser ocupado (Função): _____

Data Nascimento: _____ Estado Civil: _____

Natural da Cidade: _____ Sexo: _____

Grau de Instrução: _____ Telefone: _____

Profissão (anterior): _____ Celular: _____

Filiação – Pai: _____

Mãe: _____

RESIDÊNCIA

Rua: _____ N° _____ Compl. _____

Bairro: _____ Cidade _____ CEP _____

VALE TRANSPORTE – Desejo receber o Vale Transporte, () Sim () Não.

- Linha: _____

- Empresa _____

- Quantidade Diária _____ Quantidade Mensal _____

Declaro que as informações acima prestadas são verdadeiras, e que havendo qualquer alteração comunicarei imediatamente a Fundação.

Data ____/____/____

Assinatura do Candidato