



Manual

DE NORMAS E PROCEDIMENTOS INTERNOS



Prezado Empregado

A diretoria da REDE MULHER DE TELEVISÃO LTDA com o objetivo de oferecer aos seus empregados as melhores condições possíveis de trabalho, institui o presente **"Manual de Normas e Procedimentos"**, que contém normas gerais e específicas, as quais deverão nortear a sua conduta e disciplina durante o período que perdurar o vínculo com a emissora, baseado no compromisso com a honestidade, integridade, respeito e confiança mútua.

A aceitação de qualquer proposta de emprego oferecido pela REDE MULHER DE TELEVISÃO LTDA, implica, durante a vigência do vínculo empregatício, na consequente aceitação de todas as condições aqui contidas, cujo cumprimento torna-se obrigatório. Os casos onde o presente regulamento for omissos, serão regulados pela legislação trabalhista e/ou convenções coletivas de trabalho em vigor.

São considerados "empregados", para os efeitos do presente regulamento, todos aqueles que prestam à REDE MULHER DE TELEVISÃO LTDA, serviços de caráter não eventual, mediante cargo, salário, horário de trabalho e demais condições previamente ajustadas e formalizadas através do Contrato de Trabalho a título de experiência firmado entre as partes.

Índice

Pessoal e Admissão	7
Horário de Trabalho	9
Deveres e Obrigações	12
Proibições	17
Direitos	21
Acidentes	24
Danos	26
Pagamento	28
Férias	30
Faltas	32
Transgressões	34
Penalidades	36
Disposições Finais	38

Pessoal e Admissão

NORMAS E PROCEDIMENTOS



Art. 1º - O presente regulamento interno de trabalho aplica-se a toda pessoa que, na forma de empregado, prestar serviços para a emissora não sendo admitida alegação da ignorância de quaisquer de seus dispositivos.

Art. 2º - A admissão de qualquer empregado é ato de competência da administração da emissora.

Art. 3º- Os empregados admitidos ficam sujeitos a um período de experiência, de acordo com as normas previstas na legislação trabalhista, estabelecendo em cláusula contratual.

Art. 4º - A admissão do empregado fica na dependência de exame médico e clínico, de acordo com os critérios estabelecidos nas leis que regulamentam a matéria, devendo ser realizadas em hora e local determinados pelo departamento de Recursos Humanos da emissora.

Art. 5º - A contratação de profissional para exercer as funções de Radialista e Jornalista fica, também, condicionada à apresentação de regular Registro Profissional.

Art. 6º - Se o Empregado pedir demissão antes do término do contrato de experiência, ou ainda, sem prévia comunicação - 30 dias - o mesmo indenizará a emissora de acordo com o artigo 480 da CLT.

Art. 7º - No ato da admissão, o empregado receberá um crachá funcional, o qual deverá ser utilizado dentro das dependências da emissora e a serviço desta.

Art. 8º - O horário de trabalho, respeitadas as disposições legais, será de acordo com a necessidade de cada departamento e conveniência da emissora, sendo obrigatória a sua rigorosa observância.

Art. 9º - A direção da emissora poderá, a qualquer tempo, alterar o horário dos empregados, observadas as disposições legais e mediante comunicação com antecedência mínima de 48 [quarenta e oito] horas.

Horário de Trabalho

NORMAS E PROCEDIMENTOS



Art. 10º – O horário de trabalho poderá ser prorrogado a qualquer tempo, respeitados os dispositivos da CLT e acordos ou convenções coletivas do trabalho e mediante autorização expressa da direção da emissora, que será feita em formulário próprio.

Art. 11º – No caso de força maior ou necessidade imperiosa de serviço, o horário de trabalho poderá ser prorrogado, independentemente de qualquer acordo, ficando o empregado obrigado ao seu cumprimento, pelo tempo de excesso necessário, respeitados os dispositivos legais e vigentes.

Art. 12º – O registro dos horários de entrada e saída, bem como do intervalo para descanso e refeição, seja manual, mecânico ou eletrônico, deverá ser feito exclusivamente pelo próprio empregado.

12.1. – É de inteira responsabilidade do empregado a correta marcação de seu ponto, devendo conferir sempre e atentamente se o relógio registrou sua marcação corretamente.

12.2. – A falta de marcação de registro de ponto acarretará em descontos na folha de pagamento.

12.3. – É obrigatório o registro do intervalo para descanso e alimentação.

Art.13º – Quando for utilizado o crachá funcional para a marcação dos horários, deverá o empregado, ao observar que este apresenta falhas constantes na marcação, comunicar o responsável do departamento de Recursos Humanos, o qual providenciará um novo crachá.

Art. 14º – A perda ou extravio, do crachá de identificação, deverá ser comunicado imediatamente ao departamento de Recursos Humanos, que providenciará um novo crachá, cujo custo será arcado pelo empregado que perdeu / extraviou.

Art. 15º - Ocorrendo esquecimento de marcação de horário ou impossibilidade devido a serviço externo, o empregado deverá preencher o Relatório de Ocorrência de Ponto, que deverá ser assinado pelo superior imediato e encaminhado para o departamento de Recursos Humanos, no prazo de até 48 [quarenta e oito] horas, para que sejam efetuados os acertos necessários.

Art. 16º - A fraude ou tentativa de fraude na marcação dos horários constitui falta grave, passível de dispensa por justa causa, nos termos do artigo 482 da CLT.

Art.17º - Não serão descontadas nem computadas como jornada extraordinária as variações de horário do registro de ponto não excedentes de cinco minutos, observado o limite máximo de dez minutos diários, nos termos da Sumula nº 366 do TST e §1º do artigo 58 da CLT.

§ Único - Como forma de validade da flexibilização implementada, também não serão descontados os 05 minutos de atraso ou de saída antecipada.

Art. 18º - A direção da emissora só considerará as horas extraordinárias se estiverem previamente autorizadas por ela, mediante preenchimento do Formulário de Solicitação e Justificativa de Horas Extras, respeitando o limite de 2 horas diárias conforme art.59 da CLT.

Deveres e Obrigações

NORMAS E PROCEDIMENTOS



Art. 19º - São deveres do empregado:

A - Usar o crachá de identificação e de marcação de ponto para acesso e permanência nas dependências da emissora.

B - Observar rigorosamente o horário de trabalho em vigor, conforme contrato de trabalho, alterações contratuais e seus respectivos aditivos;

C - Desempenhar com eficácia, presteza e atenção as atribuições de seu cargo, solicitando, sempre que necessário, instruções e esclarecimentos dos seus superiores;

D - Incentivar a produção qualitativa e quantitativamente;

E - Zelar pela boa conservação das instalações, equipamentos, máquinas, ferramentas e veículos, todos pertencentes à Emissora, devendo comunicar por escrito à administração quaisquer anormalidades ou danos observados; evitar desperdício de tempo, energia, combustíveis, materiais, água e outros, comunicando aos seus superiores todas as anormalidades e danos que notar;

F - Contribuir para que no local de trabalho e em todo estabelecimento seja mantido o máximo de respeito, higiene, moralidade e ordem;

G - Manter estrita colaboração e respeito aos seus superiores e companheiros; ser atencioso e cordial no trato com qualquer pessoa que se encontre no estabelecimento;

H - Apresentar-se no local de trabalho em trajes adequados e em boas condições de higiene; não sendo permitido o uso de bermudas, shorts, bonés, roupas transparentes e decotadas.

I - Marcar pessoalmente os horários de entrada, saída e intervalo, não sendo admitida a marcação por terceiros em nenhuma hipótese.

J - Prestar serviços no local para onde for designado;

- K – Manter a necessária compostura e disciplina no ambiente de trabalho;
- L – Submeter-se à inspeção médica, sempre que exigida pela emissora e por profissional por ela indicado. Quando se tratar de exames médicos periódicos, de mudança de função e de retorno ao trabalho, o empregado deverá retornar ao médico/clínica com os resultados no prazo máximo de 07 [sete] dias. O empregado que não cumprir com o prazo retro mencionado estará sujeito às sanções previstas no artigo 41 do presente Regulamento;
- M – Tomar as precauções cabíveis para evitar acidentes no trabalho, sendo obrigatório o uso dos Equipamentos de Proteção Individual – EPI’S – fornecidos sem ônus pela emissora conforme norma regulamentadora – NR 6;
- N – Fazer cumprir as determinações da administração superior, no que concerne a toda e qualquer exigência feita à emissora por órgãos públicos e associações de classe;
- O – Tratar todos empregados, subordinados e superiores, ou terceiras pessoas de forma humana, respeitosa, de forma moral e sem discriminação racial, religiosa ou de sexo.
- P – Fica determinado que os recursos disponibilizados pela empregadora ao empregado, necessário à execução de suas tarefas, tais como telefone, fax, microcomputadores, correio eletrônico, tablets, rádio Nextel, celular, acesso à internet e outros de uso geral, ou específicos como microfones, cd’s, md’s, etc., deverão ser utilizados apenas no exercício de suas funções, sendo vedado o uso particular, bem como o uso indevido que possa ocasionar danos a terceiros ou a própria emissora, hipótese que, se verificado, o empregado deverá arcar com a responsabilidades legais e administrativas de seus atos, eximindo a empregadora de quaisquer responsabilidades devendo, inclusive, arcar com o ônus financeiro decorrente de compensações, processos e ressarcimentos que se façam necessários, pelo mau uso dos recursos e/ou inflação deste dispositivo;

Q – Em função do alto desenvolvimento tecnológico, bem como da pirataria na rede mundial de computadores, os sistemas de e-mail e Internet da emissora [corporativo] são monitorados por sistemas de segurança, como medida preventiva à atuação de hackers, invasão de vírus e etc. Também poderá ser bloqueado o acesso a sites considerados não seguros;

R – O uso do ramal telefônico, bem como de rádios-comunicadores e celulares da emissora, para fins particulares e sem autorização, faculta a empregadora o direito de descontar os valores respectivos das ligações nos salários devidos, sempre mediante apresentação dos valores e dos números chamados, ao empregado;

S – Comunicar a emissora, por escrito, de sua candidatura a cargo sindical. Igualmente as grávidas, tão logo tenham comprovação de seu estado gravídico;

T – Comunicar a emissora, por escrito, do tempo que lhe falta completar para adquirir direito à aposentadoria, quando este for de no máximo 02 [dois] anos;

U – Utilizar os uniformes fornecidos pela emissora, devendo zelar pela boa guarda e conservação, sendo ainda proibida a utilização fora do local de trabalho, salvo no percurso residência-trabalho e vice-versa. Obriga-se, neste caso, quando for desligado do quadro de empregados da emissora, a devolver todos uniformes fornecidos, sem exceção;

V – Comunicar ao Departamento de Recursos Humanos quaisquer alterações de nome, estado civil e dependentes, bem como de endereço que interfiram na concessão do Vale Transporte, ficando cliente que a declaração falsa, seja na quantidade ou no tipo de condução utilizada será motivo ensejador da rescisão do contrato de trabalho por justa causa.

X – Comprovar no prazo de 24 [vinte e quatro] horas, contadas da data de retorno, as despesas de viagens e outras, quando custeadas pela emissora, mediante apresentação dos respectivos documentos fiscais. É facultado à emissora proceder aos descontos dos valores não comprovados, bem como dos comprovados mas não aprovados, após o prazo estabelecido.

Z – Usufruir do Auxílio Bolsa no valor de até 50% das mensalidades do curso, após [01] ano da data de admissão, quando o curso estiver em consonância com o trabalho desenvolvido e mediante aprovação de pedido, conforme normas estabelecidas pela Emissora.

Art.20º – O nome da pessoa, sua imagem e o sigilo de sua correspondência são invioláveis e protegidos pela legislação brasileira. Sendo assim, sempre que o empregado fizer crediário, financiamentos e outros, que pela natureza exijam a confirmação do vínculo empregatício e demais informações relativas ao trabalho, deverá comunicar a emissora e autorizá-la por escrito a fornecer as informações necessárias.

Proibições

NORMAS E PROCEDIMENTOS



Art. 21º - É expressamente proibido ao empregado:

A – Acessar as dependências da emissora por vias que não são determinadas;

B – A permanência em departamento que não condiz com sua função, salvo se previamente autorizado pela direção da emissora;

C – Transitar pelas dependências da emissora sem o uso do crachá de identificação funcional;

D – Ingressar ou permanecer em locais estranhos ao seu serviço e/ou função, exceto com expressa e prévia autorização da administração ou por necessidade do próprio serviço e pelo tempo indispensável ao cumprimento da ordem ou execução do serviço;

E – Permanecer nas dependências da emissora fora do horário de trabalho;

F – Realizar sem autorização expressa e por escrito da administração, a qualquer título, dentro do estabelecimento, serviços por conta própria [particulares] ou para terceiros, ainda que fora do horário ou sem a utilização de equipamentos, máquinas, instalações e ferramentas pertencentes à Emissora;

G – Ocupar-se, ainda que fora de seu período de trabalho, em qualquer atividade concorrente à da emissora ou prejudicial ao bom desempenho de seu serviço;

H – Promover ou participar de correrias, algazarras e brincadeiras, bem como empregar expressões ou gestos obscenos, desrespeitosos ou imorais dentro das dependências da emissora, ainda que fora do horário de trabalho, para outros empregados ou terceiros;

I – Praticar quaisquer jogos de azar ou vender quaisquer mercadorias no recinto da emissora, mesmo fora do horário de trabalho;

J – Escrever, rabiscar ou colar papéis e cartazes ou similares nas paredes externas e internas [quadro geral], em peças, veículos e máquinas, ou qualquer outro bem da emissora;

K – Jogar papéis e outros detritos fora do recipiente próprio para lixo, tanto nas dependências externas quanto nas internas, principalmente banheiros;

L – Fazer circular listas, abaixo assinados ou promover sorteios, apostas e rifas para qualquer fim, salvo expressa e escrita autorização da direção da emissora;

M – Ler livros, jornais e revistas nos locais de trabalho, em horário de expediente, salvo de natureza técnica diretamente relacionados com serviço ou função;

N – Portar armas de fogo ou outras quaisquer, dentro da emissora;

O – Publicar ou colaborar na publicação de artigos técnicos ou comerciais relacionados com a atividade da emissora, sem autorização prévia da direção;

P – Fazer anotações, cópias xerográficas ou desenhos que não sejam de sua função, sobre detalhes técnicos e administrativos, bem como quaisquer assuntos relacionados com a atividade da emissora, sem autorização da direção;

Q – Utilizar-se de viaturas ou equipamentos da emissora dentro de sua jornada de trabalho para uso particular ou, ainda, fora do expediente normal sem prévia autorização da direção;

R – Fumar nos corredores, passagens ou dependências [internas e externas] da emissora, com exceção dos locais devidamente indicados;

S – Tratar qualquer empregado, subordinados e superiores, ou terceiras pessoas de forma desumana, imoral, desrespeitosa, ofensiva e discriminatória [sexo, raça, religião]. O empregado que assim agir, além das sanções administrativas responderá e arcará, no lugar da emissora, por quaisquer tipos indenizações judiciais.

T – Praticar quaisquer atos, não descritos nos itens anteriores, que caracterizem desídia no desempenho das funções, incontinência de conduta, violação e/ou divulgação de segredo da emissora, prática de jogos de azar, eventual embriaguez, ato de improbidade, atos lesivos à honra e à boa fama que sejam praticados contra qualquer empregado; pessoa ou contra a empregadora, atos de disciplina ou negociação habitual quando constituir ato concorrência à emissora.

§ Único – A prática pelo empregado de quaisquer atos acima elencados e no descrito no artigo 41º será passível de dispensa por justa causa nos termos do artigo 482 da CLT.

Direitos

NORMAS E PROCEDIMENTOS



ART. 22º - São direitos dos empregados, além de outros assegurados por lei:

A - Receber seus salários durante os 15 [quinze] primeiros de afastamento do serviço, motivado por doença ou acidente do trabalho, devidamente atestados;

B - Faltar ao serviço, sem prejuízo do salário, por três dias consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que conste na CTPS como beneficiário;

C - Faltar ao serviço, sem prejuízo do salário, por três dias consecutivos em virtude de casamento;

D - Gozar de licença-paternidade por cinco dias, em caso de nascimento de filho, contada a partir da data do nascimento;

E - Faltar ao serviço, sem prejuízo do salário, por um dia em cada doze meses de trabalho, em caso de doação voluntária de sangue devidamente comprovada;

F - Faltar ao serviço, sem prejuízo do salário, por dois dias consecutivos para o fim de alistamento eleitoral;

G - Faltar ao serviço, sem prejuízo do salário, nos dias em que estiver comprovadamente realizando provas de exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior;

H - Faltar ao serviço, sem prejuízo do salário, nos dias em que tiver comprovadamente que comparecer ao Poder Judiciário;

I - As mulheres com filhos com idade de zero a seis anos têm direito ao recebimento do auxílio-creche, no valor estabelecido nos acordos e convenções coletivas de trabalho. Deverão, para tanto, apresentar mensalidade, até o dia 20 [vinte] de cada mês, o comprovante de pagamento da creche ou pré-escola que deverá conter, obrigatoriamente, a razão social e o número do C.N.P.J do estabelecimento;

J – Os homens que possuam a guarda judicial dos filhos gozam do direito ao benefício da alínea anterior;

K – Ser ressarcido das despesas efetuadas em nome da emissora, desde que por ela solicitadas ou autorizadas, e mediante apresentação dos documentos fiscais comprobatórios;

L – Ser adequadamente tratado e respeitado dentro da emissora, tanto por seus subordinados e pares quanto por seus superiores, devendo denunciar à direção quaisquer atos lesivos à dignidade da pessoa humana;

M – Recusar-se a praticar quaisquer atos e funções que não sejam compatíveis com o contrato de trabalho, com sua capacidade física e intelectual, ou atentatórios à dignidade da pessoa humana, em relação a terceiros.

N – Receber os benefícios de Vale Transporte, Alimentação ou Refeição e Cesta Alimentação até o último dia útil do mês anterior ao mês de direito.

Acidentes

NORMAS E PROCEDIMENTOS



Art. 23º - A ocorrência de qualquer acidente no trabalho deverá ser imediatamente comunicado ao Departamento de Recursos Humanos da emissora, que tomará as providências junto ao médico coordenador do Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional [PCMSO], por meio da clínica credenciada.

Art. 24º - A emissora fornecerá ao acidentado ou a familiar por este indicado em caso de impossibilidade de comparecimento, a “Comunicação de Acidente do Trabalho – CAT” – e, em caso de afastamento superior a 15 [quinze] dias, também o Requerimento de Auxílio Doença – Perícia Médica. Os documentos mencionados deverão ser levados pelo acidentado ao posto do INSS na data e horário informado no Requerimento de Auxílio Doença.

Art. 25º - Será considerada falta passível de punição a inobservância das instruções expedidas para prevenção de acidentes e, especialmente, a falta de utilização dos equipamentos de proteção individual [EPI's] fornecidos pela emissora.

Danos

NORMAS E PROCEDIMENTOS



Art. 26º - Todo e qualquer empregado que causar, por dolo ou culpa [negligência, imprudência ou imperícia], danos ou perdas, estragos ou extravios de bens, documentos ou do patrimônio da Emissora, inclusive nos artigos ou matérias produzidas, serão responsabilizados nos termos da lei, inclusive quanto ao ressarcimento dos prejuízos sofridos e apurados.

Art. 27º - Os prejuízos financeiros decorrentes do artigo anterior serão devidamente identificados e descontados do empregado em folha de pagamento com a respectiva autorização.

Art. 28º - Aos motoristas também serão descontados, em seu pagamento, todas as multas de trânsito, quando advindas de dolo ou culpa.

Pagamento

NORMAS E PROCEDIMENTOS



Art. 29º - O pagamento será mensal, mediante depósito bancário em conta corrente, poupança ou salário aberta pelo empregado.

Art. 30º - A emissora, por liberalidade, concederá um adiantamento correspondente a 40% [quarenta por cento] do salário, no dia quinze de cada mês. O pagamento será efetuado sempre no último dia do mês (30 ou 31), sendo antecipado quando ocorrer em final de semana e feriados.

§ 1º - Para fins de cálculo do IRRF – Imposto de renda retido na fonte, o empregado deverá informar a emissora, por escrito, todos seus dependentes legais.

§ 2º - Para fins de desconto e pagamento de pensão alimentícia, o empregado deverá fornecer cópia do ofício da Justiça Civil, bem como telefone de contato com a beneficiária ou dados bancários para o depósito da pensão.

§ 3º - Quando o empregado possuir mais de um emprego, para fins de desconto de INSS o mesmo deverá apresentar, mensalmente, até o dia 20 [vinte] de cada mês, carta de proporcionalidade do outro local de trabalho, bem como retirar a referida carta no depto. de RH.

Art. 31º - Reclamações relativas à inexistência das importâncias recebidas deverão ser feitas no ato de recebimento do recibo de pagamento.

Férias

NORMAS E PROCEDIMENTOS



Art. 32º - As férias serão concedidas na forma prevista na legislação vigente e de acordo com a programação elaborada pela emissora. O empregado deverá retornar ao trabalho no dia imediatamente posterior ao término do período do gozo.

Art. 33º - As férias deverão ser programadas dentro do período de 11 [Onze] meses subseqüentes ao do vencimento do período aquisitivo. O empregado poderá solicitar alteração de data prevista no cronograma, que ficará condicionada à análise e aprovação de direção da emissora.

Art. 34º - O empregado terá o direito de pleitear a conversão de 1/3 [um terço] das férias a que tiver direito em abono pecuniário [trabalho]. Para tanto, a referida solicitação deverá ser realizada à emissora em até 15 [quinze] dias antes do vencimento do período aquisitivo.

§ 1º - O empregado também poderá solicitar a 1º parcela do 13º salário quando inicia as férias, para isto deverá ser feito pedido até 15 dias antes do início do gozo das férias, conforme prevê a Convenção Coletiva de Trabalho vigente.

§ 2º - Os direitos descritos neste artigo, quando solicitados após os prazos descritos, são facultativos e estarão sujeitos à análise e aprovação da emissora.

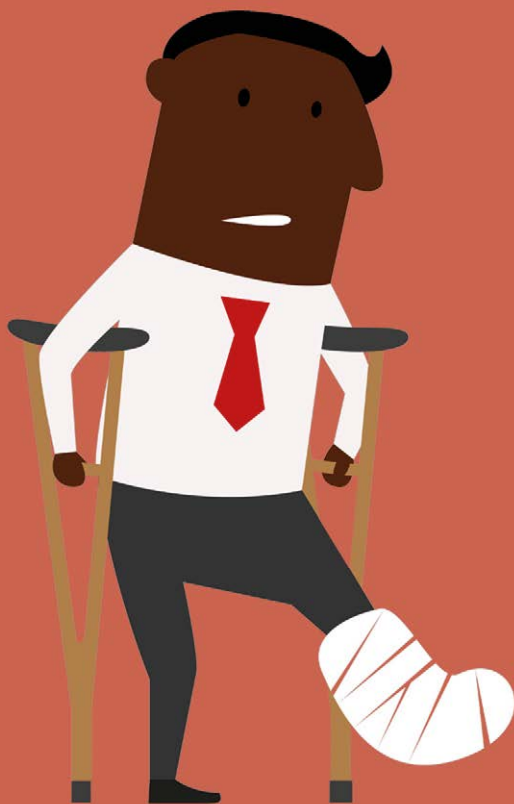
Art. 35º - É terminantemente proibida a acumulação de 02[duas] férias vencidas.

Art. 36º - Nos termos da legislação vigente, os empregados que ainda não completaram 12 [doze] meses de contrato de trabalho não terão direito ao gozo das férias.

§ Único - O empregado afastado por doença ou acidente por período superior a 06 [seis] meses, ainda que descontínuos dentro no mesmo período aquisitivo, perde o direito a férias.

Faltas

NORMAS E PROCEDIMENTOS



Art. 37º - As faltas do empregado ao trabalho são classificadas em: abonadas e não abonadas.

§ 1º - São consideradas faltas abonadas, além das previstas nas alíneas b, c, e, f, g e h, todas do artigo 22 deste regulamento, nas faltas decorrentes de:

- Afastamento por motivo de acidente do trabalho e doença, desde que devidamente comprovadas por atestados médicos;
- Afastamento decorrente de licença-maternidade;
- Comparecimento em laboratório, clínicas médicas e hospitais para realização de exame médico periódico, de mudança de função e de retorno ao trabalho;
- Participação em cursos, seminários, palestras e workshops custeados pela Emissora ou por ela autorizados.

§ 2º - Para efeito de abono de faltas, só serão aceitos atestados médicos fornecidos pelo médico coordenador do PCMSO, por médico do SUS ou por médicos conveniados ao plano de assistência médica fornecida pela emissora – LIFE EMPRESARIAL SAÚDE LTDA/ CENTRAL NACIONAL UNIMED.

§ 3º - Para efeito de abono de faltas, quando não houver documento comprobatório ou atestado médico, deverá ser preenchido o formulário “Relatório de Ocorrência de Ponto”, Indicando o motivo; o qual deverá ser assinado pelo empregado e pelo Gestor imediato.

Art. 38º - Os atestados médicos deverão ser entregues ao RH da emissora no prazo máximo de 24 (vinte e quatro) horas após o retorno do empregado ao trabalho.

§ Único - Quando se trata de Afastamento superior a 24 (vinte e quatro) horas deverá o empregado comunicar o fato à emissora e enviar, se possível, o atestado médico através de familiar.

Art. 39º - O não comparecimento do empregado ao trabalho, sem justo motivo, por período superior a 30 (trinta) dias, implica na rescisão do contrato de trabalho por justa causa, conforme prevê o artigo 482 da CLT.

Transgressões

NORMAS E PROCEDIMENTOS



Art. 40º - Além das transgressões e faltas constantes na Lei, constituirão transgressão dos empregados:

A – Descumprir o presente regulamento;

B – Perturbar; atrapalhar e dificultar o trabalho dos demais empregados da emissora;

C – Fazer comércio no local de trabalho;

D – Fazer agiotagem com colegas de trabalho, ficando sujeitos à punição, tanto os que emprestarem quanto os que receberem emprestado;

E – Retirar do local de trabalho qualquer documento da emissora sem prévia autorização da direção, ficando o empregado, neste caso, além das sanções administrativas, obrigado a indenizar a emissora pelo prejuízo ou dano causado.

F – Entrar nas dependências da emissora com quaisquer equipamentos particulares, eletro-eletrônico ou outros produtos similares, sem prévia autorização da diretoria.

Penalidades

NORMAS E PROCEDIMENTOS



Art. 41º - Aos empregados que incorrerem em qualquer falta, quer da Lei quer das citadas neste Regulamento, serão aplicadas as seguintes penalidades:

A – Advertência verbal;

B – Advertência Escrita;

C – Suspensão disciplinar, com prejuízo do salário;

D – Demissão.

Disposições Finais

Ao empregado é concedido o direito de formular sugestões ou reclamações acerca de qualquer assunto pertinente ao serviço e às atividades da emissora, as quais devem ser apresentadas ao Departamento de Recursos Humanos, que poderá ou não, feito um primeiro critério de pertinência, enviá-las à apreciação da diretoria.

Todos os empregados devem colaborar de forma eficaz à realização dos fins da emissora.

Harmonia, cordialidade, respeito e espírito de compreensão devem predominar nos contatos estabelecidos, independentemente de posição hierárquica.

A emissora, através de seu Departamento de Recursos Humanos, procura sempre que solicitada e conveniente, colaborar na solução de problemas e conflitos de ordem pessoal e familiar dos empregados, com respeito e sigilo absolutos.

O presente Regulamento Interno não afasta a aplicação da CLT e legislação complementar, naquilo que for omissa, tendo sido elaborado em harmonia com estes, podendo ser substituído em parte ou no todo, sempre que a emissora julgar conveniente. A vigência deste regulamento dar-se-á a partir de Nov/2015.

Manual

DE NORMAS E PROCEDIMENTOS INTERNOS

