

Manual de Recursos Humanos

Sumário

Considerações iniciais:.....	3
Missão:	3
1. Recrutamento e Seleção.....	4
Diretrizes Gerais.....	4
Regras de Recrutamento e Seleção	4
Exceções	5
Fluxograma.....	5
2. Admissão.....	6
Disposições gerais	6
2.1 – Segurança do Trabalho e Saúde Ocupacional	7
2.2 - Contrato de Trabalho	8
2.3 - Contrato de Experiência.....	8
2.4 - Contrato por Prazo Determinado	9
2.5 - Contrato por Prazo Indeterminado.....	9
2.6 – Contrato Pessoa Jurídica	9
3. Direitos e deveres dos empregados.....	10
3.1. Deveres do funcionário:	10
Marcação de ponto.....	10
Jornada de Trabalho	11
Faltas e atrasos	11
3.2. Direitos dos funcionários	11
Faltas Justificadas / Licenças.....	11
Tolerância de atrasos	12
Férias.....	12
Estabilidade	12
4. Medidas Disciplinares.....	13
5. Formação e treinamento	14
6. Cargos e salários.....	14
7. Benefícios e vantagens	15
8. Absenteísmo.....	15
9. Folha de pagamento.....	16
10. Rescisão Contratual	17
Das Disposições Gerais:	18

Considerações iniciais:

A SOC CARIDADE DE MAR DE ESPANHA STA CASA MISERICORDIA foi criada como Organização Social de Saúde com o objetivo de fazer a gestão compartilhada com o gestor público, Prefeituras, Estado e União, buscando a melhor qualidade dos serviços prestados na saúde pública.

De nosso corpo diretivo, formado por profissionais das mais distintas categorias, tais como, médicos, educadores, pesquisadores científicos, advogados, entre outros, se busca a união de esforços e a capacidade profissional com a excelência da qualidade de serviços.

Nosso intuito, como cidadãos, é apresentar e desenvolver programas e gestões que objetivam a minimização dos problemas humanos provocados pelas diferenças sociais que assolam nossa nação há décadas.

De forma a cumprir a legislação vigente, o presente manual tem por escopo estabelecer normas e diretrizes internas sobre a rotina de Recursos Humanos da entidade, dispor sobre regras claras aplicáveis aos seus empregados. O presente Manual tem por finalidade estipular os princípios básicos da gestão de pessoal, envolvendo temas como a seleção, direitos e deveres dos empregados, regime disciplinar, dentre outros.

A SOC CARIDADE DE MAR DE ESPANHA STA CASA MISERICORDIA se compromete ao mais estrito e regular cumprimento das obrigações trabalhistas e do recolhimento de encargos sociais e previdenciários, uma vez que reconhece a importância da relação de confiança estabelecida entre SOC CARIDADE DE MAR DE ESPANHA STA CASA MISERICORDIA e seus funcionários.

Sempre que surgirem dúvidas nesta área, recomenda-se contatar o nosso Departamento de Recursos Humanos (“RH”).

Missão:

A SOC CARIDADE DE MAR DE ESPANHA STA CASA MISERICORDIA tem a missão de oferecer soluções na área da Saúde e Assistência Social.

A SOC CARIDADE DE MAR DE ESPANHA STA CASA MISERICORDIA é uma instituição que prima pelo bem estar de seus profissionais e pela humanização no atendimento ao público alvo, que contribui de maneira direta e decisiva para a melhoria dos serviços públicos de saúde no país. Prima pela qualidade na promoção da saúde, transparência, e respeito nos serviços prestados, buscando sempre eficiência e humanização.

1. Recrutamento e Seleção

Diretrizes Gerais

Os processos seletivos conduzidos pela SOC CARIDADE DE MAR DE ESPANHA STA CASA MISERICORDIA devem ser sempre pautados no Princípio da Impessoalidade, ou seja, sem que haja favorecimento pessoal a qualquer dos candidatos, garantindo a eles iguais condições de competição em todas as etapas da seleção. Serão utilizados critérios técnicos nos processos, os quais deverão estar claros a todos os candidatos, em momento oportuno. Os candidatos convocados participarão de uma entrevista individual com o Gestor Qualificado da SOC CARIDADE DE MAR DE ESPANHA STA CASA MISERICORDIA. Os processos se darão com base nas regras de recrutamento e seleção a seguir.

Regras de Recrutamento e Seleção

Preliminarmente ao início de um processo de recrutamento e seleção, deverão ser definidos:

(1) a área de atuação do profissional;

(2) as certificações obrigatórias para regular exercício da profissão, quando o caso (ex: Coren, CRM, CRTR, outros);

Após autorização do Departamento de Recursos Humanos para o preenchimento da vaga, deverão ser definidos os critérios de seleção, tais como:

(1) tempo mínimo de experiência;

(2) qualificações acadêmicas (ex: curso técnico, mestrado, doutorado);

(3) aplicação de provas de: conhecimentos gerais, informática e conhecimentos específicos;

(4) redação;

(5) realização de entrevista na qual será analisada motivação, maturidade, liderança de cada candidato;

(6) demais critérios técnicos a serem definidos, de forma clara, objetiva e impessoal.

Os processos seletivos para contratação de empregados serão precedidos de ampla divulgação, inclusive quanto aos critérios de seleção, através do *site* da SOC CARIDADE DE MAR DE ESPANHA STA CASA MISERICORDIA, quadro de avisos ou em meios de comunicação de larga circulação entre o público alvo;

As etapas do processo de recrutamento e seleção deverão se pautar, preferencialmente, pelo fluxograma abaixo (**Imagem I**);

Após a conclusão de todas as etapas, o resultado do processo seletivo, será divulgado amplamente através do *site* da SOC CARIDADE DE MAR DE ESPANHA STA CASA MISERICORDIA .

Exceções

O processo seletivo previsto neste Manual não se aplica à contratação, por prazo determinado, de profissionais que desenvolvam serviços técnicos e especializados, às locações de serviços, e ao preenchimento de funções de direção e cargos de liderança da SOC CARIDADE DE MAR DE ESPANHA STA CASA MISERICORDIA .

Fluxograma

1 - Solicitação de abertura de vaga(s), com a indicação de sua necessidade, da área de atuação do profissional, bem como do valor do salário que será pago ao futuro contratado, que deverá ser estabelecido conforme os padrões utilizados no terceiro setor para cargo com responsabilidade semelhante;

2 - Autorização da diretoria para preenchimento de determinada(s) vaga(s);

3 - Definição dos critérios de objetivos de seleção, de acordo com as Regras de recrutamento e seleção;

4 - Divulgação do processo seletivo e dos respectivos critérios objetivos de recrutamento através do *site da SOC CARIDADE DE MAR DE ESPANHA STA CASA MISERICORDIA*, quadro de avisos ou em meios de comunicação de larga circulação entre o público alvo;

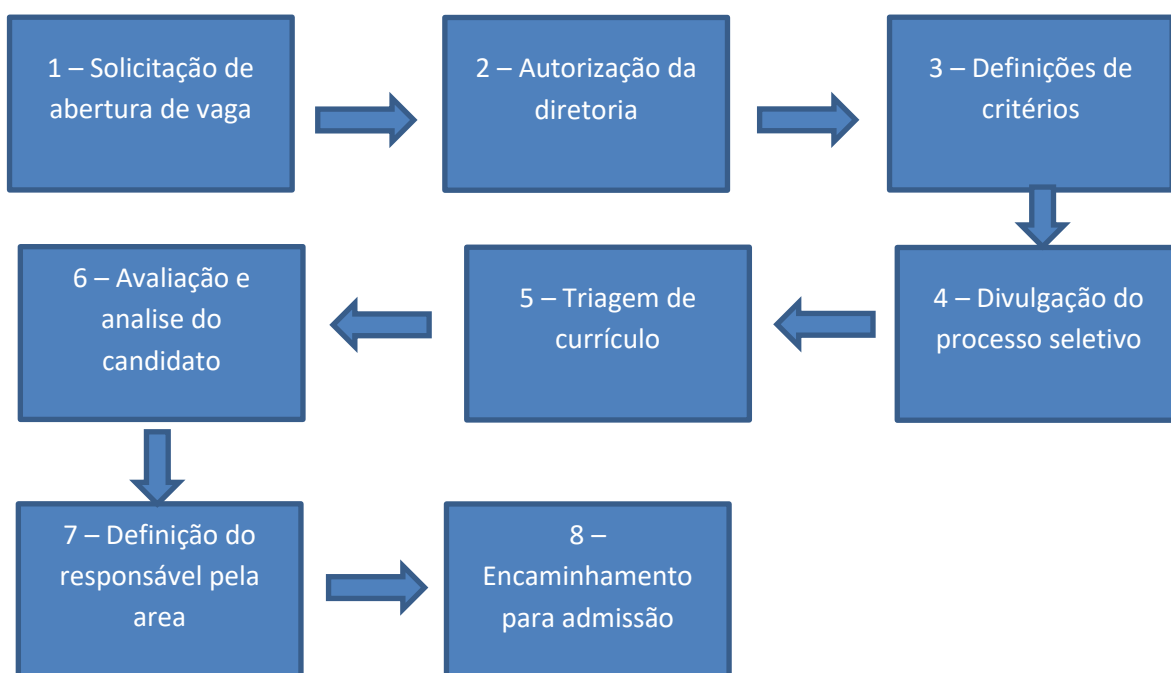
5 - Triagem dos candidatos pelo RH, conforme os critérios técnicos definidos;

6 - Entrevista final dos candidatos com o chefe da equipe responsável pelo pedido de abertura da vaga, bem como envio dos resultados das provas aplicadas;

7 - Aprovação do(s) candidato(s) pelo chefe da equipe responsável pelo pedido de abertura da vaga, com as justificativas sobre as aprovações;

8 - Encaminhamento para admissão.

Fluxograma – Imagem I



Disposições gerais

Após a convocação do candidato para o preenchimento da vaga, em estrita observância à ordem de classificação do processo seletivo, a seguinte documentação deverá ser apresentada pelo candidato:

- CTPS (Carteira de Trabalho e Previdência Social)
- Atestado de exame médico admissional (apto);
- 1 Foto 3X4;
- Cópia de RG;
- Cópia CPF;
- Cópia de Título Eleitoral;
- Cópia de alistamento militar ou reservista;
- Cópia de certidão de nascimento ou casamento;
- Cópia de comprovante de residência;
- Cópia de comprovante de escolaridade;
- Currículo atualizado;
- Cópia de certidão de nascimento de filhos menores de 14 anos;
- Cópia de carteira de vacinação de filhos menores de 14 anos;
- Cópia de comprovante escolar de filhos menores de 14 anos;
- Cópia de cartão bancário – (preferencialmente, do Banco Bradesco);
- CPF de dependentes de Imposto de renda;
- Ficha de admissão preenchida;
- Relação de dependentes IR, Salário família, benefícios;
- Formulários de benefícios devidamente preenchidos (Vale-transporte).

O prazo legal para o registro dos funcionários é de 48 horas, a contar da entrega de toda documentação acima. Deve-se evitar admissão de funcionários no período em que a folha de pagamento esteja em processo. Nesse sentido, o prazo máximo de admissão é o dia 15 de cada mês.

Itens a serem recebidos no ato da contratação

- Informações sobre o local de trabalho e horário;
- Regulamento Interno;
- Manual de Recursos Humanos e Plano de Cargos e Salários.

2.1 – Segurança do Trabalho e Saúde Ocupacional

Estabelecer diretrizes e responsabilidades na Gestão de Segurança do Trabalho e Saúde Ocupacional dos (as) empregados (das) da SOC CARIDADE DE MAR DE ESPANHA STA CASA MISERICORDIA , com foco na prevenção, atendendo requisitos legais e

regulamentares e promovendo a melhoria contínua na gestão (**Referência Manual de Gestão do SESMT**).

2.2 - Contrato de Trabalho

O contrato de trabalho é um acordo que trata das relações de emprego entre o empregador e o empregado. Desta forma, firma-se o vínculo empregatício, que determina os serviços que serão prestados à empresa. O Contrato poderá ser por prazo indeterminado ou determinado.

As cláusulas do contrato seguem a Constituição, a CLT e as condições definidas em acordo(s) coletivo(s) de trabalho, firmado(s) entre SOC CARIDADE DE MAR DE ESPANHA STA CASA MISERICORDIA e seus empregados.

2.3 - Contrato de Experiência

Antes da contratação definitiva do empregado, *SOC CARIDADE DE MAR DE ESPANHA STA CASA MISERICORDIA* firmará um “contrato de experiência”.

Na ocasião antes do término da experiência, será entregue um questionário de avaliação de desempenho na experiência (**Referência ao Manual da Avaliação de Desempenho**) ao chefe imediato e ao funcionário, de forma a instruir a definição sobre a permanência de tal funcionário. A intenção é melhorar a comunicação entre funcionário e seu chefe imediato, de forma a diminuir a rotatividade de empregados.

A equipe responsável pelo funcionário decidirá sobre sua permanência, com base nos seguintes critérios:

- Apresentação Pessoal;
- Produtividade/ Qualidade de Trabalho;
- Conhecimento do Trabalho: “Expertise”;
- Cooperação/Trabalho em Equipe;
- Iniciativa;
- Aprendizagem;
- Hierarquia e Disciplina;
- Assiduidade e Pontualidade;

- Atendimento ao usuário;

2.4 - Contrato por Prazo Determinado

Os contratos por prazo determinado obedecem aos seguintes critérios:

- em serviços cuja natureza ou transitoriedade justifiquem a predeterminação do prazo;
- contratação de profissionais de nível técnico superior (tecnólogo) ou de nível médio com qualificação especial;
- para execução de trabalhos técnicos específicos por prazo determinado e possuir o prazo máximo de 02 (dois) anos, podendo, dentro deste período, ser prorrogada quantas vezes forem necessárias.
- Contrato de Estágio e/ou Jovem Aprendiz: estudante de ensino superior e/ou técnico contratado através do órgão integrador SOC CARIDADE DE MAR DE ESPANHA STA CASA MISERICORDIA e a instituição de ensino. A desempenho de cada estagiário deverá ser observado e em situações de destaque, sempre que houver oportunidade, poderá ser inserido em processos de seleção para SOC CARIDADE DE MAR DE ESPANHA STA CASA MISERICORDIA.

2.5 - Contrato por Prazo Indeterminado

O contrato de trabalho é um acordo que trata das relações de emprego entre o empregador e o empregado. Desta forma, firma-se o vínculo empregatício, que é a relação entre ambas as partes, que determina as atividades que serão realizadas pelo empregado e seus direitos.

2.6 – Contrato Pessoa Jurídica

O contrato de trabalho também pode ser realizado com pessoa jurídica em caso de atividade pontuais desde que previsto em nossos contratos de Gestão.

3. Direitos e deveres dos empregados

3.1. Deveres do funcionário:

- Cumprir as ordens de seus superiores, exceto quando manifestamente ilegais;
- Exercer com zelo e dedicação as atribuições do cargo;
- Atender com presteza ao público;
- Realizar os trabalhos técnicos necessários, elaborar documentos, respostas a consultas, providências práticas e administrativas, dentre outros;
- Relacionar-se com seus pares de forma cordial e amistosa, disponibilizando-se a atender a Diretoria Executiva, funcionários no geral e a área administrativa;
- Observar as regras de governança interna e o código de conduta da *SOC CARIDADE DE MAR DE ESPANHA STA CASA MISERICORDIA* ;
- Levar ao conhecimento do Recursos Humanos, responsável pela apuração e aplicação de medidas disciplinares, as irregularidades de que tiver ciência em razão do cargo;
- Comunicar abusos de autoridade ou tratamento desrespeitoso ao departamento de RH;
- Zelar pela economia do material e a conservação do espaço; e ser assíduo e pontual ao serviço.

Marcação de ponto

Todos os profissionais contratados pelas OSS (Organização Social de Saúde) devem ser cadastrados e ter sua frequência registrada em ponto eletrônico biométrico (**Referência Manual do Ponto Biométrico**).

Fica instituído o Sistema de Registro de Ponto Eletrônico Biométrico, como ferramenta oficial de verificação de frequência dos colaboradores em exercício;

Fica obrigatória a marcação de ponto. Na entrada para o trabalho > saída para almoço/ jantar > retorno de almoço/jantar > saída do trabalho. O funcionário que se esquecer de efetuar a marcação de ponto deverá justificar através de formulário específico a ocorrência, para as devidas providências.

Forma de marcação de ponto: A marcação de ponto é efetuada através do Registro de Ponto Eletrônico biométrico.

Empregados desobrigados da marcação: Nos termos do art. 62, da CLT, os gerentes, assim considerados os ocupantes de cargos de gestão e os diretores estão desobrigados da marcação de ponto, desde que tal condição seja explicitamente anotada na CTPS e na ficha ou no livro de registro do empregado.

Jornada de Trabalho

Sua duração não poderá ultrapassar o estipulado em seu contrato de trabalho, salvo com autorização expressa da diretoria.

Faltas e atrasos

O funcionário que faltar, atrasar e/ou necessitar sair mais cedo, deverá, assim que se apresentar ao trabalho, comprovar a ausência através de documentos oficiais (atestados, comprovantes de comparecimento etc).

3.2. Direitos dos funcionários

Faltas Justificadas / Licenças

Nos termos do art. 473, da CLT, o empregado poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário:

- **até 2 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;
- **até 3 dias** consecutivos, em virtude de casamento;
- **por 5 dias**, para Licença Paternidade;
- **por 120 dias**, para Licença Maternidade;
- **por 1 dia**, em cada 12 meses de trabalho, em caso de doação voluntária de sangue devidamente comprovada;
- **até 2 dias** consecutivos ou não, para prestação de serviços eleitorais;
- no período de tempo em que tiver de cumprir as exigências do Serviço Militar referidas no inciso "c", do art. 65, da Lei do Serviço Militar;

- pelo tempo que se fizer necessário, quando tiver que comparecer a juízo;

Tolerância de atrasos

Nos termos do art. 58, § 1º, da CLT, não serão descontadas nem computadas como jornada extraordinária as variações de horário no registro de ponto não excedentes de dez minutos.

Férias

A cada 12 meses os funcionários terão direito a 30 dias de férias, sem prejuízo de sua remuneração. Será pago ao funcionário, por ocasião das férias, um adicional correspondente a 1/3 da remuneração do período das férias.

Concessão: A época de concessão das férias deverá ser negociada entre empregado e *SOC CARIDADE DE MAR DE ESPANHA STA CASA MISERICORDIA*. O prazo entre programação e concessão deverá ter no mínimo 60 dias (salvo exceções negociadas para melhor atendimento das partes).

Perda de direito de férias: Não terá direito a férias o empregado que no curso do período aquisitivo tiver sido afastado pelo INSS por mais de 6 meses, ainda que de forma descontinuada. Haverá redução do período de férias sempre que o funcionário tiver mais de 5 faltas injustificadas durante o período aquisitivo.

Pagamento de férias: O pagamento de férias deverá ocorrer até 2 dias antes do início das férias, através de depósito bancário.

Estabilidade

Deterão estabilidade os funcionários nas seguintes condições:

Gestante

A estabilidade compreende o período em que a trabalhadora tem garantida sua permanência no emprego, mesmo contra a vontade do empregador. Inicia-se com a confirmação da gravidez e estende-se até cinco meses após o parto, consoante previsão expressa no artigo 10, II, b, do ADT da Constituição Federal.

Acidente de Trabalho

A legislação prevê por meio do artigo 118 da Lei nº 8.213/91 a estabilidade ao empregado segurado que sofreu acidente do trabalho, pelo prazo de 12 meses após a cessação do auxílio-doença acidentário, independentemente de percepção de auxílio-acidente.

4. Medidas Disciplinares

Para manter a ordem e a disciplina no ambiente de trabalho, a *SOC CARIDADE DE MAR DE ESPANHA STA CASA MISERICORDIA* possui a faculdade de aplicar determinadas penalidades, sempre respeitados os princípios da razoabilidade e proporcionalidade. Qualquer arbitrariedade cometida pela chefia da entidade deverá ser comunicada por escrito ao Departamento de RH.

A aplicação de eventuais penalidades deve observar os seguintes regramentos:

1 - Proporcionalidade: neste item impera o bom senso do líder para dosar a pena merecida pelo empregado devido ao ato faltoso. Deve-se considerar o seguinte:

- o passado funcional do empregado (se já cometeu outros atos faltosos);
- os motivos determinantes para a prática da falta;

2 - Unicidade da pena: o empregador tem o direito de aplicar uma única vez à punição referente a um ato faltoso. Exemplificando, não se pode aplicar primeiro uma advertência e depois uma suspensão por uma única falta cometida;

3 - Atualidade da punição: a punição sempre deve ser imediata, exceto quando a falta cometida requeira apuração de fatos e das responsabilidades para se punir. A demora na aplicação da penalidade pode caracterizar perdão tácito do empregador;

No caso de violação às disposições do contrato de trabalho, a qualquer norma prevista neste Manual, no Código de Conduta da *SOC CARIDADE DE MAR DE ESPANHA STA CASA MISERICORDIA* e/ou na legislação brasileira, bem como no caso da prática de

qualquer conduta que fira os valores da , poderão ser aplicadas as seguintes medidas disciplinares:

- Advertência verbal;
- Advertência escrita;
- Suspensão do contrato de trabalho por, no máximo, 30 dias corridos;
- Dispensa por justa causa.

5. Formação e treinamento

A política de desenvolvimento técnico-profissional dos empregados da SOC CARIDADE DE MAR DE ESPANHA STA CASA MISERICORDIA passa pelos seguintes eixos:

- Cada equipe ficará responsável pelo treinamento de seus funcionários;
- SOC CARIDADE DE MAR DE ESPANHA STA CASA MISERICORDIA oferecerá treinamentos periódicos sobre o padrão de conduta esperado dos funcionários, as regras deste Manual;
- SOC CARIDADE DE MAR DE ESPANHA STA CASA MISERICORDIA irá elaborar o Planejamento de Treinamento e Desenvolvimento através de levantamento das necessidades e prioridades dos funcionários, considerando o orçamento financeiro disponível.

6. Cargos e salários

A política de cargos e salários da SOC CARIDADE DE MAR DE ESPANHA STA CASA MISERICORDIA tem foco no reconhecimento do mérito, na capacitação profissional e no desempenho dos seus empregados (**Referência ao Manual de Cargos e Salários**).

Busca-se, com a referida política, observar a relatividade interna dos cargos - cada cargo com sua remuneração estabelecida conforme as responsabilidades e qualificações necessárias para desempenho da função.

Ademais, os salários observam os padrões utilizados no terceiro setor, bem como levam em consideração a capacidade financeira da SOC CARIDADE DE MAR DE ESPANHA STA CASA MISERICORDIA, preservando o equilíbrio orçamentário.

7. Benefícios e vantagens

São fornecidos ao funcionário desde o primeiro dia de trabalho:

Vale-transporte: Consiste no custeio das despesas dos empregados para locomoção ao local de trabalho. É custeado pelo empregador na parcela que se excede a 6% do salário do empregado, mediante comprovação através de recibo emitido pela empresa autorizada (Fetranspor).

O formulário de opção de vale-transporte está disponível no RH-VT.

Qualquer alteração poderá ocorrer até o dia 15 de cada mês.

Vale-refeição (Escritório): Consiste no custeio das despesas do funcionário para alimentação, o valor diário disponível através de cartão refeição.

Refeição no local (Unidades): É fornecido a alimentação para todos os colaboradores lotados nas unidades.

8. Absenteísmo

Uma das grandes preocupações dos dirigentes corporativos é como evitar que os profissionais falem, já que o absenteísmo (ausência no ambiente de trabalho) prejudica não apenas a um único colaborador, mas também pode ter efeitos significativos sobre o desempenho de uma equipe. Vale ressaltar que cada empresa pode utilizar uma "fórmula" para calcular o percentual de absenteísmo, de acordo com sua realidade.

SOC CARIDADE DE MAR DE ESPANHA STA CASA MISERICORDIA conta com uma equipe de profissionais de sobre aviso para que cada ausência seja prontamente coberta.

Para evitar que essas ausências aconteçam a SOC CARIDADE DE MAR DE ESPANHA STA CASA MISERICORDIA conta com algumas ações preventivas, dentre elas:

- Durante eventos comemorativos, aproveitando a oportunidade dos profissionais estarem em um momento de integração, a SOC CARIDADE DE MAR DE ESPANHA STA CASA MISERICORDIA tem a alternativa de promover ações voltadas à qualidade de vida do trabalhador. Isso inclui desde palestras ministradas por profissionais da área de saúde

que foquem suas apresentações em temáticas direcionadas de combate ao alcoolismo, ao tabagismo, às doenças cardiovasculares, bem como estímulo à mudança para hábitos alimentares saudáveis. Quando a pessoa cuida da própria saúde, o reflexo positivo é sentido no dia a dia corporativo.

- A promoção de campanhas de conscientização sobre a importância do trabalho de cada um colaborador faz um diferencial significativo. Isso porque o profissional passa a entender a importâncias que as atividades que ele desenvolve têm, de fato, valor para a SOC CARIDADE DE MAR DE ESPANHA STA CASA MISERICORDIA. Isso, por sua vez, pode estimulá-lo trabalhar novas competências técnicas e comportamentais.
 - A presença do profissional de Recursos Humanos em todos os departamentos da companhia serve de termômetro para avaliar o clima, identificar falhas gestão e encontrar soluções, antes que a empresa sofra algum tipo de prejuízo.

9. Folha de pagamento

O Setor de Folha de Pagamento tem como principais responsabilidades mensais o pagamento salarial de toda a força de trabalho da SOC CARIDADE DE MAR DE ESPANHA STA CASA MISERICORDIA , envio das informações de FGTS e INSS, recolhimento de INSS e IRRF e envio das informações de admissão e demissão.

Como obrigações anuais o setor deve declarar todos os Recolhimentos Tributáveis à Receita Federal (DIRF).

A folha de pagamento é fechada impreterivelmente no dia 20 de cada mês, seguindo as informações passadas.

O pagamento salarial se dará em uma única parcela no quinto dia útil do mês.

As exceções para a forma de pagamento são:

- Admitidos no mês que ainda não possuem conta salário ativa para efetivação do pagamento: neste caso, esses empregados receberão o pagamento via pix ou outra instituição bancária.

10. Rescisão Contratual

O aviso-prévio poderá ser dado pela parte que deseja a rescisão de contrato de trabalho e tem duração de 30 dias. (Atentar-se se o funcionário não se encontra em estabilidade).

Aviso-prévio

Caso o aviso-prévio tenha sido dado pelo empregador, pode ser cumprido da seguinte maneira:

1. Aviso-prévio indenizado (quando o funcionário não é obrigado a cumpri-lo e lhe é pago 30 dias de salário).
2. Aviso-prévio trabalhado (quando o funcionário deverá trabalhar durante o período de aviso). Existem 2 maneiras de cumprir:
 - a) Da jornada deverão ser reduzidas 2 hs diárias;
 - b) Deverá trabalhar em horário normal, porém 7 dias a menos do total do aviso.

Término de prazo de experiência

Como os contratos de experiências possuem prazo determinado, na hipótese de não ser firmado contrato de trabalho por prazo indeterminado, a SOC CARIDADE DE MAR DE ESPANHA STA CASA MISERICORDIA não deve arcar com a indenização de aviso-prévio.

Prazo de quitação

O prazo de pagamento se dá em 10 dias corridos.

Obs.: Caso a data de pagamento se der em final de semana, deve-se antecipar para o último dia útil.

Das Disposições Gerais:

O presente Manual pode ser substituído por outro ou sofrer alterações, sempre que a empresa julgar conveniente ou em consequência de alteração na legislação.