

5.Regulamento de trabalho para funcionários alocados sem prazo determinado de contrato

Regulamento de trabalho para funcionários alocados sem prazo determinado de contrato

(OBJETIVO)

- Artigo 1º Este Regulamento define as regras do serviço, condições empregatícias dos Funcionários alocados sem prazo de contrato pela empresa I.S.A.Co.Ltd. (Abaixo mencionaremos como Empresa prestadora de serviços).
2. O funcionário alocado sem prazo determinado de contrato deve cumprir as condições de trabalho especificadas no contrato de trabalho e especificação das condições de trabalho emitido pela empresa, devendo respeitar as ordens de trabalho concentrando-se em seu trabalho, trabalhar para melhorar a eficiência e cooperar mutuamente para manter a ordem no local de trabalho.
 3. O que não é estabelecido dentro deste Regulamento, o procedimento será conforme a Lei das Normas Trabalhistas e outras Leis.

(DEFINIÇÃO DE FUNCIONÁRIO ALOCADO SEM PRAZO DETERMINADO DE CONTRATO)

- Artigo 2º Neste regulamento, o funcionário alocado sem prazo determinado de contrato é uma pessoa contratada pela Empresa prestadora de serviços sem prazo determinado e sob a indicação desta, é alocado para a Empresa tomadora onde trabalhará seguindo as ordens e instruções da mesma.

(CONTRATAÇÃO)

- Artigo 3º Dos funcionários alocados com prazo no contrato de trabalho, funcionários alocados cujo prazo total contínuo de contrato é superior a 5 anos, poderá mudar o contrato de trabalho atual com prazo, para o contrato de funcionário alocado sem prazo determinado a partir do dia seguinte ao último dia do período do contrato de trabalho, requerendo através do formulário determinado separadamente.
2. Além do parágrafo anterior, os funcionários alocados com prazo total de contrato acima de 1 ano entre os funcionários com contrato de trabalho com prazo determinado, de acordo com empresa e aprovação do funcionário alocado, poderá ter seu contrato mudado para o de funcionário alocado sem prazo determinado.
 3. O prazo total de contrato no parágrafo 1 deste artigo, se aplica a contratos de trabalho com início ou renovados após 1º de abril de 2013, os contratos atuais de trabalhos com prazo determinado, terá o seu último dia como prazo. No entanto caso haja um período sem contrato de trabalho (Período de reflexão "Cooling off") determinado por este regulamento de trabalho, o prazo anterior a este período não será incluso ao prazo total de contrato.
 4. O período não incluso no período total do contrato no parágrafo anterior será definido conforme a seguir.

Período contratual para contratos de trabalho com prazo sujeito a soma total	Período sem contrato
Menos de 2 meses	Acima de 1 mês
Mais de 2 meses ~ Menos de 4 meses	Acima de 2 meses
Mais de 4 meses ~ Menos de 6 meses	Acima de 3 meses

Mais de 6 meses ~Menos de 8 meses	Acima de 4 meses
Mais de 8 meses ~Menos de 10 meses	Acima de 5 meses
Mais de 10 meses	Acima de 6 meses

5. Quando a empresa julgar necessário, independente de cada um dos parágrafos anteriores, poderá contratar como funcionário alocado sem prazo determinado de contrato desde o início.

(PERÍODO DE EXPERIÊNCIA)

Artigo 4º O período de experiência não é aplicado à funcionários que tiveram seus contratos mudados a partir de funcionários alocados com prazo determinado.

2. Como regra geral, a princípio, o período de experiência de uma pessoa empregada nos termos do parágrafo 5 do artigo anterior será de 3 meses.
3. Se considerado necessário para a avaliação da aptidão como funcionário alocado sem prazo determinado de contrato, o período de experiência poderá ser prorrogado para um prazo que não ultrapasse a 1 ano incluindo o período inicial.
4. Caso seja estabelecido um período de experiência descrito no artigo anterior, e durante esse período fique claro a inelegibilidade, a Empresa prestadora de serviços pode rescindir imediatamente o contrato de trabalho.

(DEMISSÃO DURANTE O PERÍODO DE EXPERIENCIA)

Artigo 5º Caso estabelecido um período de experiência, e se nesse período de experiência corresponda algum dos itens a seguir, poderá ser desligado mesmo que esteja dentro do período de experiência.

- (1) Quando houver faltas, atrasos ou saídas antecipadas repetidas vezes sem motivos justos.
- (2) Quando houver problemas principalmente de atitude no emprego, trabalho ou adequação, e a empresa tomadora julgue inadequado como funcionário alocado
- (3) Quando corresponde a motivos de demissão disciplinar fixados no Artigo 38 ° ou motivos de demissão fixados no artigo 43 ° .
2. Na demissão com base no parágrafo anterior, a notificação deve ser feita com pelo menos 30 dias de antecedência ou pagamento de aviso prévio acima ao equivalente do salário médio de 30 dias. Além disso, o aviso prévio pode ter seus dias reduzidos pela mesma quantidade de dias de salário médio pagos. No entanto, não se limita caso demissão tenha a aprovação do Ministério do Trabalho da sua jurisdição ou o funcionário alocado seja demitido durante o período de experiência (Com exceção para aqueles que estão empregados a mais de 14 dias)

(DOCUMENTOS A SEREM APRESENTADOS)

Artigo 6º Os contratados como funcionários alocados sem prazo determinado de contrato, devem apresentar os seguintes documentos dentro do prazo de uma semana a partir da data de contratação. No entanto, funcionários que tiveram o

contrato convertido a partir do contrato com prazo determinado, serão isentos da apresentação de parte dos documentos permitidos pela empresa.

- (1) Notificação do número da aposentadoria básica (Cadernete de aposentadoria)
 - (2) Cartão do my number, notificação do my number, cópia do certificado de residência com a descrição do my number ou comprovante de registro do certificado de residência (Com relação ao cartão do my number, notificação do my number, apresentar o original e no caso de envio pelo correio a cópia)
 - (3) Carta de garantia (Formato especificado pela empresa)
 - (4) Termo de compromisso (Formato especificado pela empresa)
 - (5) Outros documentos necessários a empresa
2. Necessário 2 fiadores, considerado apropriados pela empresa
 3. O prazo como fiador é de 5 anos. Se a empresa julgar necessário, poderá solicitar a renovação do prazo de fiador.
 4. Caso o fiador venha a falecer, seja declarado desaparecido, vá a falência, ou a empresa considere desqualificado, deverá apresentar uma nova notificação alterando imediatamente.

(EXPOR AS CONDIÇÕES DE TRABALHO)

Artigo 7º

A empresa ao contratar o funcionário alocado sem prazo determinado de contrato deve apresentar um contrato de trabalho que descreva as condições básicas de trabalho como data de contratação, prazo do contrato, valores salariais e também uma notificação empregatícia que descreva os detalhes das condições de trabalho na empresa tomadora, devendo esclarecer os regulamentos, expondo as condições de trabalho.

(REALOCAÇÃO·MUDANÇA DA DESCRIÇÃO DO TRABALHO)

Artigo 8º

A empresa pode solicitar a alteração do destino a ser alocado, do local de trabalho dentro da empresa tomadora ou do conteúdo do trabalho. Entre outros, as condições de trabalho devem ser discutidas entre a empresa e o funcionário alocado.

2. Em caso de realocação ou mudança de funções, as condições de trabalho podem ser alteradas após consulta ao funcionário alocado.
3. A princípio, o funcionário alocado não podem recusar o requerimento de mudança descrito no parágrafo 1 deste artigo.
4. Com relação ao funcionário alocado sem prazo determinado de contrato que possua um contrato de trabalho ao término do contrato de alocação, a empresa deverá rapidamente se esforçar para recoloca-lo em outra empresa tomadora, quando não houver possibilidade de garantir uma nova oportunidade de trabalho, deverá dar folga com o objetivo de manter o emprego do funcionário alocado.

(DEVERES)

Artigo 9º

O funcionário alocado sem prazo determinado de contrato devem indefinidamente trabalhar de acordo com os regulamentos de trabalho, contratos de trabalho e condições de trabalho conforme a notificação empregatícia.

2. O funcionário alocado sem prazo determinado de contrato devem indefinidamente trabalhar de acordo com as instruções da empresa tomadora.
3. O funcionário alocado sem prazo determinado de contrato devem respeitar as seguintes questões relativas ao trabalho de alocação.
 - (1) Respeitar as precauções para manter a disciplina e o uso das instalações no local de trabalho da empresa tomadora
 - (2) Não poderá divulgar as informações sigilosas adquiridas relacionadas ao trabalho.
 - (3) Em caso de faltas, atrasos ou saídas antecipadas no trabalho, deverá solicitar autorização antecipada para a Empresa tomadora e a Empresa prestadora de serviços. Em casos inevitáveis que não consiga avisar antecipadamente, comunicar imediatamente para a Empresa tomadora e a Empresa prestadora de serviços esclarecendo os motivos.

(COMPORTAMENTO NO TRABALHO)

Artigo 10º

No trabalho, o Funcionário alocado sem prazo determinado de contrato deverá obedecer os seguintes itens.

- (1) Iniciar o trabalho no horário determinado para início do expediente. Além disso, efetuar o serviço até o horário de término do expediente.
- (2) Caso tenha que se afastar da posição de trabalho por motivos do trabalho, deixar claro o local onde está, para o responsável do setor.
- (3) Não poderá se afastar do local de trabalho por motivos particulares.
- (4) Se necessitar se afastar do trabalho, em casos inevitáveis, solicitar a autorização antecipadamente para o responsável do setor.
- (5) Com relação ao serviço que está sob sua responsabilidade, deixar sempre organizado, para que qualquer outra pessoa possa substituir na sua ausência.
- (6) Em caso de receber visitas particulares, deverão ser no horário de descanso e em locais predeterminados pela Empresa tomadora.
- (7) Não fumar fora do local estabelecido.
- (8) Não entrar em locais proibidos determinados pela Empresa tomadora.
- (9) Não deve haver atitudes de assédio sexual ou maternidade durante o trabalho, dentro ou fora do local de trabalho.
- (10) No local de trabalho, não deve utilizar seu cargo para exceder os limites apropriados, tomando atitudes de assédio, de poder, que negligenciem a personalidade do funcionário alocado, agravando o ambiente de trabalho e saúde do funcionário.

- (11) Não deve haver atitudes de assédio em relação a licença maternal ou cuidados médicos durante o trabalho, dentro ou fora do local de trabalho.

(PROPRIEDADE INTELECTUAL)

Artigo 11º Quando o funcionário alocado sem prazo determinado de contrato, inova, descobre ou apresenta idéias de melhora em relação ao trabalho, os direitos intelectuais pertencem a empresa tomadora.

(HORÁRIO DE INÍCIO E TÉRMINO DO EXPEDIENTE)

Artigo 12º O horário de início, término do expediente e horário dos descansos são determinados para cada Funcionário alocado sem prazo determinado de contrato, descritos no contrato de trabalho.

2. O horário do início e término do expediente, sem contar o horário de descanso poderá ser adiantado ou atrasado, desde que não ultrapasse as 8 horas diárias. Considerando-se dentro das 40 horas semanais.
3. Em caso de necessidade , poderá haver alteração no horário de trabalho. Neste caso, a princípio, será comunicado ao Funcionário alocado sem prazo determinado de contrato até o dia anterior.
4. Nas jornadas de trabalho que ultrapassarem 6 horas, deverão ser concedidos pelo menos 45 minutos de descanso e em jornadas que ultrapassarem 8 horas, deverão ser concedidos pelo menos 60 minutos e sendo estas no meio da jornada.

(SISTEMA DE HORAS DE TRABALHO VARIADA EM UNIDADE DE 1 MÊS)

Artigo 13º De acordo com o parágrafo 2 do artigo 32 das Lei de Normas Trabalhistas, conforme as condições da empresa tomadora ou caso haja necessidade, a empresa poderá ordenar o trabalho no Sistema de horas de trabalho variada em unidade de 1 mês.

2. De acordo com o parágrafo anterior, caso seja adotado o sistema de horas de trabalho variada, durante esse período não se aplica os regulamentos de limite de horas de trabalho para 1 semana ou 1 dia determinado no parágrafo 2 do artigo 12.
3. A data inicial para o sistema de horas de trabalho variada será o dia 1º de cada mês. No entanto, caso a empresa tomadora tenha adotado o sistema de horas de trabalho variada, e a data seja diferente da empresa tomadora, será adotada a data inicial da empresa tomadora.
4. O início e término do horário de trabalho para semanas ou dias específicos, será definido individualmente considerando a forma de trabalho da empresa tomadora.

(SISTEMA DE HORAS DE TRABALHO IRREGULAR DENTRO DE 1 ANO)

Artigo 14º De acordo com o parágrafo 4 do artigo 32 das Lei de Normas Trabalhistas, conforme as condições da empresa tomadora ou caso haja necessidade, a empresa poderá adotar o sistema de horas de trabalho irregular dentro do prazo(Dentro de 1 ano) determinado pelo acordo de gestão trabalhista.

2. Ao adotar o sistema de horas de trabalho irregular especificado no parágrafo anterior, conforme o acordo de gestão trabalhista será definido a extensão de aplicação a funcionários alocados sem prazo determinado de contrato, prazo alvo, dias úteis no prazo alvo, horas de trabalho por dia de trabalho, horário de início e término e outros itens definidos por lei.
3. Caso decidido a adoção do sistema de horas de trabalho irregular de acordo aos regulamentos do parágrafo 1 deste artigo, não será aplicado os regulamentos de limite de horas trabalhadas por semana ou dia, definidos no parágrafo 2 do artigo 12 dentro desse período.

(FOLGAS - TRANSFERÊNCIA DE FOLGAS)

Artigo 15º Os dias de folgas serão acima de 1 por semana ou acima de 4 dias a cada 4 semanas, sendo determinadas antecipadamente definidos no contrato de trabalho e ou notificação empregatícia.

2. Conforme necessidade no trabalho, a empresa poderá transferir a data de folga e outras datas descritas no parágrafo anterior. Caso a data de folga seja transferida, a notificação da data tranferida deve ser feita até o dia anterior.

(HORAS EXTRAS / TRABALHOS EM DIAS DE FOLGA)

Artigo 16º Devido a motivos inevitáveis da Empresa tomadora, poderá solicitar trabalhos fora do horário normal determinado ou em dias de folga, dentro dos limites do Acordo de gestão trabalhista e a Notificação das condições de trabalho.

2. As horas extras e trabalhos em dia de folga deverão ser instruídas pelo responsável da empresa tomadora.

(COMUNICADO DOS DIAS E HORAS TRABALHADAS)

Artigo 17º O Funcionário alocado sem prazo determinado de contrato, deverá registrar a data e horário dos dias trabalhados no formulário determinado, apresentando no prazo determinado para a Empresa prestadora de serviços e Empresa tomadora.

(FOLGAS REMUNERADAS ANUAIS)

Artigo 18º Em relação ao funcionário alocado sem prazo determinado de contrato, caso trabalhe 6 meses seguidos contando a partir da data em que foi empregado e trabalhe mais de 80% dos dias úteis definidos, será concedido folgas remuneradas prevista na Lei de Normas trabalhistas.

Dias trabalhados por semana	Dias trabalhados por ano	Anos de trabalho						
		0.5	1.5	2.5	3.5	4.5	5.5	Acima de 6.5anos
5 dias	(1)Acima de 217dias	10	11	12	14	16	18	20
4 dias	(2)169~216dias	7	8	9	10	12	13	15
3 dias	(3)121~168dias	5	6	6	8	9	10	11
2 dias	(4)73~120dias	3	4	4	5	6	6	7
1 dia	(5)48~72dias	1	2	2	2	3	3	3

2. Independentemente da quantidade de dias úteis do ano, para funcionários alocado sem prazo determinado de contrato cuja a média de horas de trabalho semanal seja a cima de 30 horas durante o ano, será aplicado o item (1) na tabela acima.
3. O prazo de validade da folga remunerada será de 2 anos a partir da data que foi concedida.
4. Caso o funcionário alocado sem prazo determinado de contrato venha a utilizar a folga remunerada, deverá notificar com antecedência a empresa tomadora e sua empresa.
5. Caso a data de folga remunerada requerida a empresa venha a interferir na operação normal dos negócios da empresa, a data requerida poderá ser alterada para outra data
6. Para os funcionários alocados sem prazo determinado de contrato que foram concedidos 10 ou mais dias de folga remunerada, a empresa dentro do prazo de um ano a partir da data da concessão, poderá definir antecipadamente 5 dias dentre as folgas concedidas, devendo ouvir e respeitar a opiniões do funcionário em questão. No entanto, caso o funcionário alocado sem prazo determinado de contrato utilize as folgas remuneradas nos termos do item anterior, os dias utilizados serão deduzidos dos 5 dias a serem definidos.
- 7, As folgas anuais remuneradas serão contadas em unidades de um dia ou meio dia. Das folgas remuneradas adquiridas no ano, as folgas de meio dia, poderão ser utilizadas com um limite de 20 vezes (10 dias). Deve se observar que o limite que separada a metade do dia terá como padrão o intervalo de almoço.

(LICENÇA MATERNIDADE PARA CUIDADOS DA SAÚDE)

Artigo 19º A funcionária alocada sem prazo determinado de contrato, grávida ou antes de completar 1 ano após o parto, poderá solicitar a licença de acordo com a lei de oportunidades iguais de trabalho para ambos os sexos. E o prazo ou horas não trabalhadas não serão remuneradas.

(LICENÇA ESPECIAL)

Artigo 20º Caso o funcionário alocado sem prazo determinado de contrato corresponda a qualquer um dos itens levantados a seguir, poderá solicitar uma licença especial pelo número de dias a seguir:

- | | | |
|-----|---------------------------------------------------------------------------------|-------|
| (1) | Caso haja necessidade de mudança de endereço ao ser ordenado a mudança de posto | 2dias |
| (2) | No caso de casamento do mesmo | 5dias |
| (3) | Caso o cônjuge de a luz | 2dias |
| (4) | Caso o cônjuge venha a falecer | 5dias |
| (5) | No caso de falecimento do filho | 5dias |
| (6) | No caso de parto natimorto do filho | 3dias |
| (7) | No caso de falecimento dos pais ou pais | |

- | | | |
|-----|-------------------------------------------------------------|-------|
| | adotivos | 5dias |
| (8) | No caso de falecimento dos pais ou pais Adotivos do cônjuge | 2dias |
| (9) | No caso de falecimento dos avós, irmãos ou irmãs | 2dias |
2. Quando uma funcionária alocada sem prazo determinado de contrato vier a dar a luz, será concedido a licença pré e pós maternidade a seguir
 - (1) Dentro do período de 6 semanas(14 semanas em caso de gravidez de múltiplos) antes previsão do parto, solicitado pela funcionária que dará a luz.
 - (2) 8 semanas após o parto (No entanto, caso após passado 6 semanas, havendo desejo da funcionária, não será impedido a realização de trabalhos aprovados por um médico.)
 3. Caso seja requerido pela funcionária alocada sem prazo determinado de contrato em período de menstruação tenha visivelmente dificuldade de exercer seu trabalho, será concedido um prazo de licença necessário para a menstruação.
 4. Caso o funcionário alocado sem prazo determinado de contrato corresponda a qualquer um dos itens levantados a seguir, e solicite, será concedido a licença para jurado.
 - (1) Quando receber a notificação de candidato a jurado e se apresentar ao tribunal.
 - (2) Quando nomeado jurado e participar de julgamento e audiência.
 5. A funcionária alocada sem prazo determinado de contrato com filho em idade escolar primária, poderá requerer folga de até 5 dias no ano para cuidar do filho doente ou ferido (10 dias caso haja mais de 2 filhos em idade escolar primária). Nesse caso o período de 1 ano é de 1 ° de abril a 31 de março do ano seguinte. No entanto o requerimento de funcionária alocada sem prazo determinado de contrato a seguir poderá ser rejeitado. A folga para cuidar do filho poderá ser obtida utilizando metade do dia.
 - (1) Funcionários alocados sem prazo determinado de contrato com menos de 6 meses após empregado
 - (2) Funcionários alocados sem prazo determinado de contrato com menos de 2 dias úteis de trabalho por semana
 6. O funcionário alocado sem prazo determinado de contrato com familiares que necessitam de cuidados médicos e outros cuidados especiais, além das folgas remuneradas definidas no regulamento de trabalho, poderá requerer a licença para cuidados médicos com um limite de 5 dias por ano caso haja 1 pessoa na família a qual se aplique, 10 dias por ano caso haja mais de 2 pessoas na família. Nesse caso o período de 1 ano é de 1 ° de abril a 31 de março do ano seguinte. No entanto o requerimento de funcionário alocado a seguir poderá ser rejeitado. A folga para cuidar médico poderá ser obtida utilizando metade do dia.
 - (1) Funcionários alocados com menos de 6 meses após empregado
 - (2) Funcionários alocados com menos de 2 dias úteis de trabalho por semana
 7. O requerimento da licença especial deve ser de realizado previamente de acordo com os

procedimentos prescritos obtendo a aprovação da empresa.

8. Sobre o período de cada dos itens do parágrafo 1, será pago o salário normal, para os parágrafos 2, 3, 4, 5 e 6, não será pago salário.

(LICENÇA PARENTAL)

Artigo 21º No que diz respeito a itens relacionados a licença parental, será de acordo com os regulamentos relativos a licença paterna e para cuidados médicos determinados separadamente.

(LICENÇA PARA CUIDADOS MÉDICOS)

Artigo 22º Sobre os itens necessários no requerimento de funcionários alocado sem prazo determinado de contrato a quem se aplica a licença para cuidado médico, limitação do horário noturno para cuidado médico e ou trabalho em curto horário, será de acordo com os regulamentos relativos a licença paterna e para cuidados médicos determinados separadamente.

(LICENÇA)

Artigo 23º Ficará de licença caso o funcionário alocado sem prazo determinado de contrato corresponda a um dos itens a seguir. No entanto, nos itens 2 e ou 3, limita-se aos casos em que há probabilidade de cura por tratamento médico durante o período de licença.

- | | | |
|-----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------|
| (1) | Caso de lesão durante o trabalho | Quando ultrapassar 12 meses de ausência |
| (2) | Caso de lesão durante o trabalho | Quando ultrapassar a 1 mês de ausência |
| (3) | Quando a empresa determinar que devido a dificuldade de realizar o trabalho regular e seja necessário um certo período para tratamento médico. | |
| (4) | No caso de trabalhos oficiais ou em outras circunstâncias especiais, será determinado individualmente. | |
-
2. A ausência no item 2 do parágrafo anterior não requer continuidade, e também não é o total de dias, o julgamento da necessidade ou não da licença é feita a partir do momento em que o estado irregular de presença, contando a partir do 1º dia da ausência, ultrapasse 1 mês aproximadamente.
 3. Na avaliação da necessidade ou não de licença do item anterior, a empresa poderá requerir ao funcionário alocado sem prazo determinado de contrato a apresentação do atestado médico do médico responsável ou médico indicado pela empresa.
 4. Ao ordenar a licença do item 2 do parágrafo 1, a empresa poderá requerir ao funcionário alocado sem prazo determinado de contrato a apresentação de um termo de compromisso referente ao período de licença, caso não apresente o termo de compromisso referido, a licença não será reconhecida e poderá ser demitido com base nos motivos de demissão definidos nesse regulamento.

(PRAZO DE LICENÇA)

Artigo 24º O prazo de licença do artigo anterior será da seguinte forma:

- (1) Caso de lesão durante o trabalho Com base na Lei de Normas Trabalhistas
- (2) O caso dos itens 1, 2 e 3 do artigo anterior
Pessoas com menos de 3 anos de trabalho.....1 meses
Pessoas com mais de 3 ano e menos de 5 anos de trabalho.....3 meses
Pessoas com mais de 5 ano e menos de 10 anos de trabalho...6 meses
Pessoas com mais de 10 ano e menos de 15 anos de trabalho...9 meses
Pessoas com mais de 15 ano de trabalho.....1 ano
No entanto, o prazo antes de mudar para contrato sem prazo definido não é somado ao no tempo de serviço acima.
- (3) No caso de trabalhos oficiais ou em outras circunstâncias especiais, será determinado individualmente.

(PRORROGAÇÃO DO PRAZO DE LICENÇA)

Artigo 25º O prazo do artigo anterior poderá ser prorrogado, caso a empresa considere necessário, após considerar de forma abrangente, cada um dos itens a seguir.

- (1) Conteúdo do trabalho, cargo, anos de serviço, resultados, avaliações e contribuições a empresa antes da licença.
- (2) Perspectiva de curar a doença em questão ao final do período da atual licença
- (3) Período total de licença devido a doença em questão ao final do período da atual licença
- (4) Parecer(opinião) do médico da empresa sobre a necessidade de extensão da licença

(PRAZOS E PAGAMENTOS SALARIAIS)

Artigo 26º Caso trabalhe temporariamente durante o período referido no artigo 23, parágrafo 1, item 2, item 3, artigo 25 e item 3, e volte a se ausentar novamente pelo mesmo motivo dentro de um mês, o período antes e depois será contabilizado.

2. O período de licença não é contabilizado ao tempo de serviço, e não será pago salário durante esse período.
3. Quando houver taxas referente ao seguro social, imposto residencial, etc. ou outras taxas de responsabilidade do funcionário alocado sem prazo determinado de contrato, a empresa emitirá uma fatura a ser paga pelo funcionário alocado sem prazo determinado de contrato conforme o método e data de vencimento descritos na fatura.

(RETORNO AO TRABALHO)

Artigo 27º O retorno do funcionário sob licença nos termos do artigo 23, parágrafos 1, item 1 e item 2, deve apresentar um pedido de retorno ao trabalho, sendo determinado após avaliação do atestado médico do médico designado pela empresa e avaliação de outros fatores. Além disso, a eliminação do motivo de

licença para a licença enfermidade particular, significa, recuperar-se ao ponto de executar a função normal exigida pela empresa antes da licença, ou ao estado em que pode executar o trabalho normal exigido no contrato de trabalho devido a cura da enfermidade. Além disso, ao decidir-se retornar ao trabalho, a empresa poderá realizar uma consulta com médico que emitiu o atestado e familiares. O funcionário alocado sem prazo determinado de contrato deverá cooperar com a empresa.

2. O retorno da licença nos termos do artigo 23º, parágrafo 1, item 3, deve apresentar um pedido de reintegração, sendo determinado após avaliação do motivo. Caso a empresa considere necessário, poderá ordenar o retorno mesmo antes do final do período de licença.
3. Quando não puder retornar ao trabalho após expirar o prazo de licença, será desligado naturalmente.
4. A princípio a reintegração deve ser na mesma função anterior, mas poderá haver casos em que será atribuído outro trabalho conforme circunstâncias ou estado do trabalho antes da reintegração, podendo haver redução salarial de acordo com o trabalho em questão.

(SEGURO SOCIAL / SEGURO DESEMPREGO)

Artigo 28º A Empresa prestadora de serviços irá inscrever o funcionário alocado sem prazo determinado de contrato que atende as condições de filiação como segurado do Seguro Social.

2. A pessoa perde a qualificação de segurado a partir do dia seguinte ao desligamento voluntário(O seguro desemprego é no mesmo dia), ou no dia em que é reconhecido que o funcionário alocado não atende as exigências para inscrição(O seguro desemprego é no dia anterior).

(SALÁRIO)

Artigo 29º O salário do funcionário alocado sem prazo determinado de contrato será de acordo ao contrato trabalho.

(SALÁRIO BÁSICO)

Artigo 30º A princípio, o salário básico do funcionário alocado sem prazo determinado de contrato é pago por horas, sendo determinado individualmente levando-se em conta a capacidade, experiência, habilidade e conteúdo do trabalho realizado na empresa tomadora. No entanto, há casos em que poderá ser diário ou mensal dependendo da forma de trabalho. Além disso, o salário pode ser alterado com a mudança de trabalho na empresa tomadora ou mudança de empresa tomadora.

2. Caso seja adotado o sistema mensal no parágrafo anterior, o salário, a base salarial, terá o prêmio pelo trabalho ou prêmios de ajustes com base na empresa tomadora ou conteúdo do trabalho. Caso haja horas extras regulares devido a natureza do trabalho na empresa tomadora, poderá ser pago um prêmio fixo de horas extras referente as horas extras regulares. Nesse caso, as horas e valores devem ser notificadas separadamente. Além disso, será pago a diferença caso o valor com base no cálculo especificado pela Lei de normas trabalhistas exceda esse valor.

(HORAS EXTRAS E PREMIOS POR DIA DE FOLGA TRABALHADA)

Artigo 31º Caso as horas extras·dias de folga trabalhadas se enquadre nas hoas extras ou dias de folga trabalhada determinada pela Lei de normas trabalhistas, será pago um salário extra conforme as especificações abaixo.

- | | |
|-----------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| (1) Horas extras: | Salário básico por hora x quantidade de horas extras trabalhadas x 125% |
| (2) Folga(Definido por lei) trabalhada: | salário básico por hora x quantidade de horas trabalhadas na folga x 135%
No entanto, em caso de transferencia da folga não será pago adicionais |
| (3) Trabalho em horário noturno | salário básico por hora x quantidade de horas noturnas trabalhadas x 25% (Somente o adicional) |

(TREINAMENTOS E OUTROS)

Artigo 32º O funcionário alocado sem prazo determinado de contrato deve se aplicar em desenvolver suas habilidades necessarias na execução do trabalho, se empenhando no auto-desenvolvimento.

2. A empresa fornecerá aos funcionários alocados sem prazo determinado de contrato o treinamento educacional necessário para melhorar o conhecimento, tecnicas e as qualificações necessárias para seu trabalho.
3. Quando o funcionário alocado sem prazo determinado de contrato for instruído pela empresa a fazer o treinamento, deverão faze-los a menos que haja motivos especiais.
4. Caso a empresa solicite a participação do funcionário alocado sem prazo determinado de contrato no treinamento educativo de formação de carreira, o custo naturalmente será gratuito, e as horas gastas no treinamento do funcionário alocado em questão serão tratadas como horas de trabalho, sendo pago o salário correspondente.

(SALÁRIO DA FÉRIAS COLETIVA)

Artigo 33º Caso de a empresa venha a dar férias coletiva ao funcionário alocado sem prazo determinado de contrato devido a impossibilidade de alocar á uma nova empresa tomadora ou por motivos que se devem à empresa, de acordo com o Artigo 26 da Lei de Normas Trabalhistas, deve pagar um subsídio de 60% do salário médio com base nos ultimos três meses do fechamento do último salário. No entanto, os salários não serão pagos por licença devido a desastres naturais, paralisação do meio de de transporte, etc., ou outras razões não atribuídas à empresa.

(BÔNUS)

Artigo 34º A princípio não é pago o bônus para o Funcionário alocado sem prazo determinado de contrato, com exceção dos casos que estão determinados no Contrato de Trabalho.

(SEGURANÇA E SAÚDE)

Artigo 35º A Empresa prestadora de serviços deverá examinar as medidas de segurança e saúde da Empresa tomadora onde os funcionários estão alocados, montando uma estrutura para a prevenção de acidentes e garantir a saúde do funcionário

alocado sem prazo determinado de contrato.

2. O funcionário alocado sem prazo determinado de contrato deve seguir as medidas de segurança e saúde implementadas pela empresa prestadora de serviços e da Empresa tomadora.

(EXAME MÉDICO)

Artigo 36º A empresa deve realizar um ou mais exames médicos regulares todos os anos para funcionários alocados sem prazo determinado de contrato constantes no trabalho. No entanto, os funcionários alocados sem prazo determinado de contrato que se empenham no trabalho em horário noturno, devem realizar uma vez a cada 6 meses de acordo com a Lei de Segurança e Saúde no Trabalho.

2. O resultado do exame médico deve ser notificado a cada um dos funcionários alocados sem prazo determinado de contrato, registrando o dado na ficha particular do funcionário.
3. A empresa, com o resultado do exame médico e para a saúde do funcionário alocado sem prazo determinado de contrato, principalmente caso reconhecido a necessidade, poderá tomar medidas como reduzir a jornada de trabalho, mudar a função, ordenar para que tire licença, entre outras.
4. O funcionário alocado sem prazo determinado de contrato deve participar dos exames médicos realizados pela empresa, cooperando e aplicando as medidas criadas, estar atento a administração da própria saúde, empenhando em se manter saudável.

(INDENIZAÇÃO EM CASO DE ACIDENTE E OUTROS)

Artigo 37º O Funcionário alocado sem prazo determinado de contrato poderá receber a indenização em caso de acidente de trabalho, acidente de trajeto ou contrair doenças provenientes do trabalho, conforme a Lei de Normas Trabalhistas e do Seguro de Acidentes de Trabalho.

2. Quando o funcionário alocado sem prazo determinado de contrato necessitar receber a indenização determinada no item anterior, deverá solicitar para a Empresa prestadora de serviços.

(PUNIÇÃO DISCIPLINAR)

Artigo 38º Caso o funcionário alocado sem prazo determinado de contrato corresponda a algum dos itens a seguir, a Empresa prestadora de serviços poderá tomar as medidas como advertência, proibir a presença no trabalho, desligamento por justa causa ou então redução salarial.

- (1) Quando sem motivos justos haja atrasos e ou saídas antecipadas frequentes, abandono do serviço e muitas faltas.
- (2) Quando divulgar informações sigilosas da Empresa prestadora de serviços e ou Empresa tomadora.
- (3) Quando gerar prejuízos para a Empresa prestadora de serviços ou Empresa tomadora de forma intencional ou por uma grave negligência.
- (4) Quando infringir as normas da Empresa prestadora de serviços, ou então, violar ordens ou instruções da Empresa tomadora.

- (5) Falsificar o Currículo: como nome, idade, experiência profissional, escolaridade, premiações e punições, entre outros.
- (6) Quando perturbar a moral e disciplina da Empresa tomadora.
- (7) Como funcionário alocado da empresa tomar condutas inaceitáveis, praticando atos violentos a terceiros, seja dentro ou fora da empresa.
- (8) Quando não cumprir a ordem de transferência da empresa não se engajando ao novo trabalho sem um motivo justo.
- (9) Quando não se dedicar ao trabalho sem antes ter realizado o procedimento de licença do Artigo 22
- (10) Quando cometer atos inadequados que correspondam a cada dos itens mencionados

(DESLIGAMENTO)

Artigo 39º O desligamento do Funcionário alocado sem prazo determinado de contrato acontecerá quando corresponder a um dos itens a seguir.

- (1) Quando solicitado o desligamento e aprovado pela empresa prestadora de serviços, ou 30 dias após a data de solicitação do desligamento.
- (2) Quando não comunicado a empresa, e passado 14 dias a empresa não ter conhecimento do paradeiro.
- (3) Ao completar a idade de aposentadoria
- (4) Quando, nos termos do parágrafo 3 do artigo 27º, não possa regressar ao trabalho mesmo após o término período de licença.

(APOSENTADORIA)

Artigo 40º A idade de aposentadoria do funcionário alocado sem prazo determinado de contrato é ao completar 60 anos, aposentando se no último dia do mês em que completa a idade de aposentaria.

2. Aos que passaram para contrato sem prazo determinado após a data em que completaram 60 anos, a data de aposentadoria será o ultimo dia do mês em que completa 65 anos de idade.
3. De acordo com o disposto no parágrafo 1 deste artigo, se a pessoa que se aposentou tiver o desejo de se recolocar no empregado, será reempregado sob novas condições de trabalho e como funcionário alocado temporário. Sendo aplicado os regulamentos de trabalho com prazo determinado de contrato.

(Reemprego)

Artigo 41º O contrato de reemprego após se aposentar, se aplica a pessoas que não se enquadram aos motivos do parágrafo 1 do artigo 43 desse regulamento, determinando após a avaliação das seguintes condições.

- (1) Estado financeiro da empresa

- (2) Estado administrativo da empresa de alocação de mão de obra
2. Independentemente do parágrafo anterior, caso o funcionário alocado em questão não concorde com as condições de trabalho apresentadas pela empresa, não será firmado um contato de reemprego.
3. A renovação do contrato de reemprego nesse artigo, será até o último dia do mês em que completa 65 anos de idade. No entanto, não se aplica caso a empresa e o funcionário alocado por prazo determinado entrem em acordo para renovação.

(FUNDO DE GARANTIA POR TEMPO DE SERVIÇO)

Artigo 42º Para o funcionário alocado sem prazo determinado de contrato não é pago o fundo de garantia por tempo de serviço.

(DEMISSÃO)

Artigo 43º O Funcionário alocado sem prazo determinado de contrato será demitido quando corresponder a um dos itens a seguir:

- (1) Quando não há um bom desempenho no trabalho, viole as regras determinadas no Regulamento de trabalho sendo reconhecido que não há possibilidade de melhora.
 - (2) Quando é reconhecido que devido a deficiência física ou mental não possa executar o trabalho (Com exceção de acidentes no trabalho)
 - (3) Quando por razões inevitáveis a empresa seja desativada ou tenha seus negócios reduzidos.
 - (4) Quando devido o término do contrato de alocação de mão de obra com a empresa tomadora, a empresa apresente um novo local de trabalho ao funcionário alocado sem prazo determinado de contrato, sem um motivo justo recuse a transferir-se para a nova empresa tomadora.
 - (5) Entre outros, quando infringir o Regulamento de Trabalho
2. A empresa não desligará o funcionário alocado sem prazo determinado de contrato tendo o término de contrato de locação como motivo.

(AVISO PRÉVIO DE DEMISSÃO)

Artigo 44º Caso a empresa venha a demitir de acordo ao artigo anterior, deverá comunicar com 30 dias de antecedência, ou poderá demitir pagando o salário médio referente a 30 dias.

2. Com relação aos dias de aviso, caso seja pago o salário médio de 1 dia, os dias pagos poderão ser reduzidos.

(ACERTO DE CONTAS)

Artigo 45º Quando o Funcionário alocado sem prazo determinado de contrato estiver se desligando (Inclui Demissão por Punição ou Demissão, o tratamento é o mesmo), deverá devolver os artigos fornecidos ou sanar os débitos financeiros em relação a Empresa prestadora de serviço.

(RESPONSABILIDADE PELA COBERTURA DOS DANOS CAUSADOS)

Artigo 46º Caso o funcionário alocado sem prazo determinado de contrato cause danos intencional ou acidentalmente à empresa, será responsabilizado pelos custos dos danos causados. (Sobre a porcentagem, será definido conforme o caso)

CLÁUSULA ADICIONAL

Este Regulamento vigora a partir de 01/Jun/2018.

Este Regulamento vigora a partir de 01/Jul/2019.

Este Regulamento vigora a partir de 01/Abr/2020.

Este Regulamento vigora a partir de 01/Mai/2021.