

Seja bem vindo! Estamos muito felizes pelo início de sua atividade conosco.

O que falar do Viva Rio?

O Viva Rio é uma empresa social. Isso significa que adotamos estratégias inovadoras e práticas responsáveis de gestão, e que enfrentar problemas sociais é a razão de ser do nosso trabalho. Somos movidos por alegria, fé e otimismo, e nossa atuação promove paz, inclusão e justiça em áreas marcadas pela pobreza e a violência.

Atualmente somos mais de 6500 empregados em projetos de saúde, desenvolvimento social, segurança humana e socioambiental. Buscamos sempre construir relações de confiança com as pessoas a quem servimos e os territórios onde atuamos.

E qual é nosso papel nesta missão?

Atuar em comunidades vulneráveis levando em conta o ambiente social e cultural de cada território. **Essa é a nossa competência!**

Sendo assim, em nosso cotidiano devemos:

Aplicar soluções inovadoras para problemas sociais e ambientais em contextos vulneráveis;

Mediar conflitos e agir de maneira integradora;

Comunicar-se com prazer e eficácia em meio à diversidade de valores locais.

Valores que nós acreditamos para nosso dia a dia de trabalho e vida!

- ✓ **Inovação** – Para enfrentar problemas complexos e persistentes.
- ✓ **Responsabilidade** – Com os recursos e com as pessoas a quem servimos.
- ✓ **Alegria** – como aposta e atitude em relação à vida.
- ✓ **Confiança** – como ponto de partida para se relacionar com as pessoas.

Fique Ligado!

Esteja aberto para novos aprendizados; seja solidário junto à sua equipe de trabalho e a todos que atende. Pense em novos olhares para antigos desafios!

Junto com sua carta de boas vindas, seguem informações que lhe serão úteis no seu dia a dia de trabalho. Leia com atenção cada tópico e, retorne ao mesmo, sempre que necessário.

Seja feliz com o que produz! Um abraço e até a próxima



1. 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 é a relação entre ambas as partes, definida por meio de um contrato de trabalho que determina os serviços que serão prestados à empresa. O Contrato poderá ser por prazo indeterminado ou determinado.

O Contrato de trabalho por prazo indeterminado é o contrato celebrado entre empregado e empregador, com a devida forma legal, em que nada foi ajustado quanto ao fim da prestação de serviços.

Já o Contrato de trabalho por prazo determinado é o contrato de trabalho que tem datas de início e término antecipadamente combinadas entre o empregado e o empregador. O prazo máximo é de 2 anos. Sim, pode ser prorrogado apenas uma vez, desde que não ultrapasse o limite de 2 anos.

As cláusulas do contrato seguem a Constituição, a CLT e as condições definidas em acordo(s) coletivo(s) de trabalho, firmado(s) entre a Viva Rio e seus empregados, a partir do Sindicato Patronal e de sindicato(s) de trabalhador(es) cujo(s) nomes e CNPJ seja(m) informado(s) ao empregado neste ato de admissão.”

1.1 CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

DÚVIDAS	RESPOSTAS
a. Objetivo	O contrato de experiência tem a função de verificar como são as habilidades profissionais do contratado e ainda mostrar a ele as vantagens oferecidas pela organização.
b. Duração	A duração do contrato de experiência é de até 90 dias e, se for excedido, passará a ser um contrato indeterminado. O contrato estipulado pelo Viva Rio é de 45 dias de experiência, podendo ser prorrogado por mais 45 dias.
c. Comunicação da não continuidade do prazo de experiência	Caso você, durante o período de experiência, não tenha interesse ou não possa permanecer com suas atividades profissionais na organização, deverá comunicar, com antecedência de no mínimo 5 dias úteis, sua decisão ao gestor direto. Essa ação é necessária para o início do processo de rescisão de contrato, que inclui sua vinda obrigatória ao setor de rescisão, localizado na sede do Viva Rio, de segunda à sexta, de 09 às 17 horas.
d. Cumprimento do prazo de experiência	Mesmo vindo à sede para formalização do pedido de rescisão, você deverá exercer suas atividades até o último dia do período de experiência (no 45º dia ou no 90º dia). Com esta ação evitará o pagamento de multas rescisórias e receberá todos os valores de acordo com os direitos trabalhistas.
e. Multa por não cumprimento do período de experiência	Não é possível esperar o término do contrato? Neste caso, será cobrada uma multa por rompimento do mesmo antes do prazo. Lembrando que esta multa segue a mesma regra de quando o empregador encerra o vínculo com o colaborador antes do final do período previsto de experiência. Valor da Multa: Em ambos os casos de encerramento antes do fim do período de experiência - tanto como iniciativa do

empregador como do empregado - o valor a ser pago é referente a 50% dos dias que faltarem para o seu término, que será descontado / acrescentado nos valores de acordo com os direitos trabalhistas

1.2 ACORDO COLETIVO

DÚVIDAS	RESPOSTAS
a. Objetivo e prazo do acordo	O acordo entre Viva Rio e seus empregados, através do qual são estabelecidas condições coletivas de trabalho , tem vigência de um ano , a partir da data base, em maio. A publicação do acordo do ano vigente é divulgada pelo site do Ministério do Trabalho, após homologação no mesmo.

2 USO DO CRACHÁ

O crachá é um objeto de uso obrigatório? Sim. Sua importância está **ligada diretamente à segurança** – pois você demonstra fazer parte da equipe de trabalho e pode ter acesso a locais restritos aos empregados. Tem a ver também com pertencimento e com legitimidade para atuar nos territórios, já que muitas vezes os projetos do Viva Rio só são possíveis graças a esforços consideráveis de articulação.

Em caso de perda ou dano - deverá ser solicitada a segunda via, através do administrativo da unidade e será cobrada uma taxa de emissão.

Em caso de roubo, - emitir o BO e apresentar o documento ao administrativo, que solicitará, sem custos, uma nova emissão.

3 PAGAMENTO SALARIAL

DÚVIDAS	RESPOSTAS
a. Qual é a data de recebimento do meu salário?	Você receberá seu salário até o 5º (quinto) dia útil do mês seguinte, mediante crédito em conta corrente informada ao setor no ato de sua admissão.
b. Como proceder em caso de mudança de dados bancários?	Qualquer mudança em suas informações bancárias deve ser comunicada via sistema, pelo administrativo da sua unidade (via Help Desk – RH) com os novos dados e cópia do cartão ou do contrato bancário em anexo. Para os empregados da Sede, o documento comprobatório deverá ser entregue em mãos no setor de atendimento.
c. Quais são os principais descontos inseridos no meu pagamento?	<ul style="list-style-type: none"> • INSS; • Imposto de renda, a depender do valor salarial; • Vale transporte (6% do salário base); • Contribuição sindical – No tocante a contribuição sindical a partir da Reforma Trabalhista introduzida pela Lei 13.467, de 13/7/2017, que altera o artigo 579 da Consolidação das Leis do Trabalho, <u>passou a estar condicionada a autorização previa e expressa dos empregados (artigo 579 da CLT)</u> que participem da categoria econômica ou profissional em favor do sindicato.

EMISSÃO DO DEMONSTRATIVO SALARIAL

O acesso ao documento deverá ser feito, via intranet, no portal do RH ou no aplicativo Meu RH, que poderá ser baixado no seu celular – As informações para download seguiram para você na sua admissão. No dia 10 do mês seguinte à sua contratação você já poderá acessar o sistema ou o aplicativo através de login e senha, fornecidos no documento do kit admissional.

E para quem não tem acesso? Para os colaboradores que não possuem acesso ao sistema, o caminho para impressão do contracheque é através do seu administrativo.

4. BENEFÍCIOS OU AUXÍLIOS

4.1 VALE TRANSPORTE

O vale transporte é um benefício e obrigação legal que o empregador, seja pessoa física ou jurídica, deve fornecer aos seus empregados para utilização efetiva em deslocamentos da residência ao trabalho e do trabalho à residência, com utilização do sistema de transporte coletivo, seja urbano, intermunicipal ou interestadual.

DÚVIDAS	RESPOSTAS
a. Tenho direito a integração Bilhete Único?	O desconto da integração só é válido para empregados com salários de até R\$ 3.000,00. Para demais empregados, o valor da passagem é o padrão aplicado.
b. Qual é o tempo máximo para realizar a integração com o Bilhete Único?	O tempo máximo é de 2 (duas) horas e 30 (trinta) minutos. Planeje seu trajeto!
c. Qual é o prazo, após a admissão, para o recebimento do vale transporte definitivo?	<ul style="list-style-type: none"> No mês da admissão: você deverá ser reembolsado em dinheiro no contracheque do seu primeiro pagamento. No mês seguinte: o cartão definitivo chegará a seu local de trabalho.
d. Por que recebi um RioCard e não um Bilhete Único?	<p>Caso você já tenha um Bilhete Único cadastrado, sua numeração deste bilhete deverá estar vinculada à outra empresa.</p> <p>O que fazer?</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Entre em contato com a Federação de transporte que administra sua região e verifique a qual empresa o BU está vinculado; ✓ Desassocie seu nome da empresa; ✓ Solicite o administrativo de sua Unidade que informe ao Setor de Benefícios (através do Help Desk RH) avisando que já realizou o processo. <p><i>(Se você não tinha um Bilhete Único, a chegada do RioCard é devido ao já explicado no sub tópico 5.1 – item a.)</i></p>
e. Estou sem meu Bilhete Único/RioCard. Como proceder?	<p>Neste caso, você deve solicitar uma segunda via, através de email, para o setor de benefícios. Lembrando que, caso não tenha acesso ao sistema, deverá solicitar esta comunicação através do seu administrativo.</p> <p>A segunda via será cobrada sempre em caso de perda por parte do usuário.</p> <p>Custo: Para a segunda via, é cobrando uma taxa informada pela Fetranspor.</p>
f. E quando meu cartão for roubado, eu também pago taxa de 2ª via?	Neste caso, você deve apresentar um boletim de ocorrência de roubo ou furto e então não será repassada a você a taxa cobrada pela Fetranspor.
g. “Este mês o crédito do meu vale transporte não entrou, mas	O desconto de vale transporte é sempre referente ao mês anterior. Por exemplo: você recebe seu salário do mês de

descontaram do meu salário.”	julho com desconto do que foi creditado no seu cartão (Bilhete Único ou RioCard) no mês de junho.
h. Por que o valor de recarga do meu cartão tem um valor diferente dependendo do mês?	Você recebe o valor referente aos seus dias trabalhados. A variação depende sempre da quantidade de dias úteis do mês, dos feriados e também caso você trabalhe por escala.
i. Em qual meio de transporte posso utilizar meu cartão bilhete único?	Você pode utilizar em todos os transportes coletivos: ônibus, trem, metrô, barcas e vans – desde que esses transportes sejam devidamente regulamentados. Fique Ligado! <i>A tarifa não é válida para os ônibus tipo “frescão”, pois esses não estão inclusos no benefício bilhete único.</i>
j. A passagem aumentou e o crédito do meu cartão é do valor antigo. Tenho que completar passagem?	Fique tranquilo. Toda a compra de crédito feita anterior ao aumento da passagem continuará sendo debitada do cartão com o valor antigo por até 30 dias decorrentes do aumento.
k. Como proceder para mudança de endereço?	Todo EMPREGADO deverá, em caso de qualquer (quaisquer) alteração (ões) de endereço(s), telefone e email, informar ao administrativo da sua unidade/sede – neste caso é através do atendimento - o novo endereço com CEP, assim como novo número de celular e endereço de email, no prazo de até 72 horas, inclusive responsabilizando-se por apresentar documento comprovante do novo endereço para atualização do seu cadastro. O documento deverá ser digitalizado e enviado pelo seu administrativo, pelo sistema Help Desk.
l. Meu cartão está bloqueado. O que faço?	Os cartões bloqueiam automaticamente após 120 dias sem uso. Neste caso você deverá se encaminhar para uma unidade da Fetranspor e solicitar o desbloqueio.
m. Onde consultar saldo e recargas do meu vale transporte?	Você pode se cadastrar no site da RioCard e realizar a consulta. Para acessar entre no link www.cartaoriocard.com.br
n. “Meu cartão não está carregando na condução.”	Verifique com o setor de Benefícios se a sua carga já está liberada (contato: 2555.3750 – ramal 3817). Lembrando que deverá solicitar este pedido ao seu administrativo caso não tenha acesso ao telefone.
o. Recebo vale transporte durante as minhas férias, licença médica, afastamento pela Previdência Social ou em aposentadoria por invalidez?	O Vale transporte tem como objetivo a locomoção casa-trabalho-casa. Desta forma, não será devido no gozo de férias para os empregados e demais licenças.

4.2 VALE REFEIÇÃO / VALE ALIMENTAÇÃO / ALIMENTAÇÃO NO LOCAL DE TRABALHO

O Viva Rio concede aos seus empregados o benefício de vale alimentação ou vale refeição ou alimentação no local de trabalho, a depender do projeto.

DÚVIDAS	RESPOSTAS
a. Qual é o valor estipulado por dia no caso dos vales? Quando posso começar a utilizar o benefício?	Valores de cada vale: O valor do vale refeição / vale alimentação é estipulado e fixado no acordo coletivo e é fornecido por dia efetivamente trabalhado.

Utilização do vale: Para você, novo empregado, que receberá o cartão – vale refeição ou alimentação – a data de chegada do mesmo em seu local de trabalho será na primeira semana do mês seguinte à admissão, com o valor retroativo do mês da admissão junto ao valor do mês vigente.

Alimentação no local de trabalho: O empregado poderá utilizar o benefício da alimentação no local de trabalho desde o primeiro dia trabalhado, respeitando as regras de horário de sua unidade e escala de trabalho. O vale alimentação ou refeição ou refeição direta não será devido em caso de: gozo de férias, dias faltosos, licença médica, afastamento pela previdência social e em aposentadoria por invalidez.

Lembrando que...

Em caso de rescisão ou de valores depositados a mais, a EMPREGADORA deverá descontar os valores adiantados e não utilizados.

- b. Recebo vale refeição durante as minhas férias, licença médica, afastamento pela Previdência Social ou em aposentadoria por invalidez?

O Vale transporte tem como objetivo a locomoção casa-trabalho-casa. Desta forma, não será devido no gozo de férias para os empregados que ganhem mais de 2 salários bases definidos no Acordo Coletivo; bem como para licenças médicas, afastamento pela previdência social e aposentadoria por invalidez.

4.3 AUXÍLIO CRECHE

O Viva Rio reembolsará até o percentual máximo de 10% sobre o piso salarial adotado, conforme estipulado no acordo coletivo de trabalho 2017/2018.

DÚVIDAS	RESPOSTAS
a. Quem tem direito ao auxílio creche?	Conforme o acordo coletivo “empregadas, mães de filhos menores de 06 anos, e para os Empregados pais, que detenham a guarda judicial dos filhos menores de 06 anos de idade. Todos deverão comprovar sua situação à entidade, bem como a matrícula dos filhos em creche.”
b. Como se dá a forma de pagamento deste auxílio?	O pagamento do auxílio creche é efetuado na folha de pagamento do mês seguinte ao primeiro comprovante apresentado.
c. Quais são os procedimentos para receber o auxílio creche?	<p>A empregada (o) deverá respeitar os seguintes procedimentos para recebimento do valor referente ao auxílio creche:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Certidão de nascimento - em caso de falta de cadastro do dependente no sistema, o(a) empregado(a) deverá apresentar original da certidão de nascimento para o ponto focal de sua unidade/projeto/sede (atendimento). O seu ponto focal deverá digitalizar o documento e encaminhar, via email para o atendimento (atendimento@vivario.org.br), que é responsável por realizar este cadastro. O auxílio só é registrado no sistema se o dependente estiver cadastrado. • Primeiro pagamento - Apresentar para o ponto focal de sua unidade/projeto/sede até o dia 15 do mês de início do auxílio creche as originais de: declaração de matrícula

e comprovante de pagamento.

- Demais pagamentos – Apresentar para o ponto focal de sua unidade/projeto/sede, até o dia 15 de cada mês, a original do comprovante de pagamento.
- Os documentos – declaração de matrícula e comprovante de pagamento - devem ser digitalizados e encaminhados para a folha de pagamento.

5. FÉRIAS E LICENÇAS

Férias é o período de descanso anual, que deve ser concedido ao empregado após o exercício de atividades por um ano, ou seja, por um período de 12 meses, período este denominado "aquisitivo". No Viva Rio, ao cumprir o período aquisitivo, o empregado poderá sair de férias, observando que não haja prejuízo à execução do objetivo social da Empresa Social.

DÚVIDAS	RESPOSTAS
a. Trabalho sábado e/ou domingo. Minhas férias podem começar nestes dias da semana?	Os empregados que têm o sábado e/ou domingo como dias normais de trabalho poderão iniciar o gozo das férias nestes dias, não sendo válido para os empregados que compensam na jornada laboral o sábado.
b. Posso fracionar minhas férias?	Sim, poderá ocorrer fracionamento de férias anuais, em comum acordo. Você poderá gozar de férias em 2(dois) períodos não menores do que 10 (dez) dias.
c. Como ocorre o pagamento da gratificação de férias?	A gratificação de férias de 1/3 (um terço) que o empregado tem o direito deverá ser paga de forma fracionada em caso de fracionamento de férias ou integral se gozada em um único período.

De acordo com o Acordo coletivo e pelos prazos garantidos em Lei (CLT), seguem-se as licenças praticadas:

- Licença Maternidade
Pelo nascimento do filho, em ocasião do parto, adoção e guarda judicial com fins de adoção, desde que comprovado por atestado médico/exame pertinente ou certificação judicial, pelo período de licença que defina o artigo 392 da CLT e, Licença maternidade por aborto não criminoso de 02 (duas) semanas.
- Licença Paternidade
Por ocasião do nascimento dos filhos, de 05 (cinco) dias consecutivos a partir do dia do nascimento, mediante comprovação – certidão de nascimento – contados a partir da data do nascimento ou da adoção.
- Licença Médica ou odontológica
Válidos para abono de faltas ou atrasos e para afastamentos até o 15º (décimo quinto) dia, comprovado por atestado médico ou odontológico, onde se identifica a data e horário do atendimento, código da enfermidade, nome do médico, carimbo com registro profissional, período dado para repouso, assinatura do profissional.
- Falecimento – cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, declarada em sua carteira de trabalho e previdência, viva sob sua dependência econômica
02 (dois) dias consecutivos, comprovado mediante certidão de óbito e comprovante de dependência pelo INSS de pessoa que seja tida como dependente do empregado. (art 473 inciso I da CLT).

• Casamento	03 (três) dias consecutivos, diante da comprovação por certidão de casamento ou parceria civil ou união estável, contados a partir da data do evento, excetos sábado, domingos e feriados (artigo 473 inciso II da CLT)
• Doação voluntária de sangue	Por 01 (um) dia a cada 12 (doze) meses de trabalho, comprovado por declaração do receptor da doação, em que faça contar em papel timbrado, com dia, horário, nome e carimbo do funcionário que atesta o comparecimento para doação (art 473 inciso IV da CLT)
• Alistamento militar	Até 02 (dois dias consecutivos ou não, comprovado a partir de certificado de alistamento (art 473 inciso V da CLT)
• Cumprimento das exigências do Serviço Militar	No período que tiver que cumprir as exigências do Serviço Militar, devendo comprovar a partir de documento de alistamento.
• Provas de exame vestibular	Nos dias de prova para ingresso em estabelecimento de ensino superior regularizado, comprovado através de inscrição e edital que conste dias e horários das provas.
• Comparecimento à juízo	Pelo tempo necessário, comprovado mediante ressalva assinada pelo juízo ou por funcionário que se delegue, devendo o documento constar o dia e horário em que esteve à disposição do juízo, assinatura e identificação com o nome e carimbo do funcionário público.
• Representante de entidade sindical	Pelo tempo que se fizer necessário, quando estiver participando de reunião oficial de organismo internacional do qual o Brasil seja membro, comprovado a partir da ata de eleição e documento de convite com timbre do órgão, data, horário e programação, bem como assinatura e carimbo do representante da entidade internacional.
• Falecimento do sogro/sogra	01 (um) dia, comprovado por atestado de óbito e do vínculo de familiaridade (certidão de casamento em que conste nome do(a) sogro(a) ou certidão de nascimento do cônjuge que conste nome do(a) sogro(a).
• Exames e consultas no período como acompanhante da esposa/companheira	Até 02 (dois) dias, comprovado por declaração de comparecimento a consulta médica ou exame (art 473 inciso X da CLT)

Fique Ligado!

Para fins de abono de licença, a comprovação deverá ser entregue até 48 horas da data do documento junto à sua Unidade/setor/projeto.

A OS Viva Rio poderá conceder licenças remuneradas ou não remuneradas por outros fundamentos, não definidos na CLT, ou estender o período de licença acima discriminados, com efeito de liberalidade,

mas tão somente a partir da análise de caso a caso e considerando o histórico do empregado.

6. PONTO BIOMÉTRICO

O ponto é o registro da sua presença no trabalho. É através dele que se controla o cumprimento do horário de trabalho e se realiza o cálculo salarial.

DÚVIDAS	RESPOSTAS
a. Como é realizado este registro?	<p>O registro de ponto ocorre pelo cadastramento da biometria na unidade de atuação e o mesmo é obrigatório a todos os colaboradores. As marcações são diárias, contemplando entrada e saída (para todos os colaboradores) e horário de almoço (para a maioria dos colaboradores de projetos e unidades – exceções serão informadas pela gestão).</p> <p>A tolerância é de 10 minutos antes/depois do horário estipulado.</p> <p>O seu cadastro no ponto biométrico deverá ser feito no primeiro dia de trabalho. Logo que chegar à sua Unidade, você deverá se encaminhar para a área administrativa – onde se encontra o gestor da Unidade - e apresentar a carta de apresentação, entregue na sua admissão, com a numeração do PIS. Neste momento será realizado seu cadastramento no ponto biométrico.</p>
b. Como proceder em caso de impedimento de marcação no ponto biométrico?	<p>Qualquer impedimento de marcação deverá ser avisado imediatamente à administração para se verificar a questão. Esse é um processo simples e garante seus direitos de valores salariais. Você é parte responsável neste processo.</p>
c. O que é o Banco de horas e como ele funciona?	<p>O banco de horas é um acordo de compensação em que as horas excedentes trabalhadas em um dia serão compensadas com a correspondente diminuição da jornada em outro dia, sempre previamente acordado com o gestor imediato. Ou seja, horas excedentes, atrasos, ausências ou saídas antecipadas, oriundas do banco de horas, devem ser combinadas entre vocês (seu gestor e você empregado).</p>

7. ASSIDUIDADE E PONTUALIDADE/ FALTAS, ATRASOS E ATESTADOS

Assiduidade e pontualidade são conceitos que, apesar de serem relacionados, apresentam diferenças. A assiduidade consiste em estar presente de forma regular em algum compromisso. Já a pontualidade significa **estar presente em um compromisso na hora estipulada**.

Fique Ligado!

Qualquer atraso ou falta deverá, sempre que possível, ser comunicada à Gestão no mínimo 24 horas antes do início do seu trabalho/turno. Essa comunicação é importante para que seu gestor consiga distribuir suas atividades, caso necessário. Informações mais detalhadas devem ser pesquisadas no Acordo Coletivo, que se encontra com o Administrativo da sua Unidade/Setor/Projeto.

DÚVIDAS	RESPOSTAS
a. Me atrasei e bati o ponto fora do horário da minha entrada. Serei descontado?	<p>Sabemos que, trabalhados como exceção, os atrasos podem ocorrer. Porém, o planejamento do tempo de percurso de casa até o trabalho deve ser cumprido para que você consiga chegar a tempo no seu horário de entrada.</p>

	<p>Em caso de atraso, a tolerância é de 10(dez) minutos diários, podendo-se compensar no horário de saída. Excedida esta tolerância, o empregado poderá ser descontado.</p> <p>Lembre-se sempre de avisar o seu gestor sobre o atraso, se possível com antecedência.</p> <p>Fique Ligado! Seu trabalho é importante para todos os usuários do serviço e para os envolvidos profissionalmente com suas atividades no dia a dia! Você faz parte de uma engrenagem que envolve toda a sua equipe. Desta forma, caso você tenha atrasos recorrentes, poderão ocorrer medidas administrativas através de sua gestão.</p>
<p>b. Preciso entregar um documento para justificar a minha falta. Como proceder?</p>	<p>Atestado médico e/ou odontológico, declaração de comparecimento ou de acompanhamento de menor e qualquer documento de abono de horas ou dia(s) deverá ser entregue na administração da unidade para inserção no sistema de ponto nos seguintes prazos:</p> <ul style="list-style-type: none">- Unidades de Pronto Atendimento (UPAs) – 48 hs corridas.- Unidades que regem 40 horas semanais – 48 hs úteis. <p>Fique Ligado! As declarações de acompanhamento de menor deverão conter o nome do colaborador responsável.</p>
<p>c. Atestados emitidos por outros profissionais da área de saúde como fisioterapeutas, psicólogos e demais, são considerados para abono?</p>	<p>Não. Somente atestados médicos e odontológicos.</p>
<p>d. O atestado tem validade desde que...</p>	<p>O abono ocorrerá desde que apresentado atestado fornecido por médico e odontólogo devidamente habilitados e identificados, devendo constar a data e horário de atendimento bem como carimbo do ref. Profissional e período que é atestado para repouso.</p>
<p>e. Não poderei levar o atestado. Como proceder?</p>	<p>A apresentação do atestado poderá ser feita por um familiar ou amigo.</p>
<p>f. Em relação ao atestado, não tenho ninguém que possa entregar na unidade. Como proceder?</p>	<p>Você deverá enviar o documento digitalizado para o email do administrativo de sua unidade e, logo que retornar ao trabalho, apresentar o documento oficial para o setor administrativo.</p>
<p>g. Como tratar atestados acima de 14 dias</p>	<p>Todo empregado que apresenta atestado de 14 dias ou mais, para voltar ao trabalho, deverá se apresentar na Medicina do Trabalho do Viva Rio para realização de avaliação de retorno. Essa convocação será feita pela própria área de Medicina do Trabalho.</p>

8. ALTERAÇÕES CADASTRAIS

DÚVIDAS

- a. Como proceder para alterar meus dados cadastrais?

RESPOSTAS

Todo EMPREGADO deverá, em caso de qualquer (quaisquer) alteração(ões) - endereço, email, telefone, certidões , entre outros - comunicar em até 72 horas ao seu ponto focal, inclusive responsabilizando-se por apresentar documento comprovante do novo endereço para atualização do seu cadastro. O documento deverá ser digitalizado e enviado pelo administrativo pelo sistema Help Desk RH.

9. AVISO PRÉVIO

Nas relações de emprego, quando uma das partes deseja rescindir, sem justa causa, o contrato de trabalho por prazo indeterminado, deverá, antecipadamente, notificar à outra parte, através do aviso prévio.

Aviso prévio é a comunicação da rescisão do contrato de trabalho por uma das partes, empregador ou empregado, que decide extingui-lo, com a antecedência que estiver obrigada por força de lei.

Ocorrendo a rescisão do contrato de trabalho, sem justa causa, **por iniciativa do empregador, poderá ele optar pela concessão do aviso prévio trabalhado ou indenizado**, da mesma forma, quando o empregado pede demissão.

DÚVIDAS

- a. Diferença entre aviso prévio trabalhado e indenizado.

RESPOSTAS

Aviso prévio trabalhado – Corresponde aos dias trabalhados depois da formalização da demissão do empregado de uma empresa.

Aviso prévio indenizado – O empregador determina o desligamento imediato do empregado e efetua o pagamento da parcela relativa ao respectivo período ou quando o empregado se desliga de imediato e o empregador efetua o desconto do valor respectivo em rescisão de contrato.

Obs: Fica dispensado do cumprimento do aviso prévio integral o empregado que for demitido e comprovar a obtenção de novo emprego antes do respectivo término.

Para este processo, o mesmo deverá apresentar uma declaração escrita do proponente empregador. Neste caso, haverá remuneração proporcional aos dias efetivamente trabalhados e autorizado o desconto do período não trabalhado, bem como dos benefícios antecipados.

10. SANÇÕES DISCIPLINARES

Os procedimentos de sanções disciplinares são aplicados baseados em comportamentos dos empregados que afrontem e violem as condições definidas em contrato de trabalho, as normas e leis, às regras institucionais, bem como possam dispor contra a dignidade e integridade do próprio empregado e/ou de prestadores de serviço.

DÚVIDAS

- a. Como a sanção poderá ser aplicada?

RESPOSTAS

O empregador poderá adotar, de forma gradativa ou não, observando a gravidade:

- Conversa com o empregado sobre o fato;
- Advertência verbal;
- Advertência escrita;
- Suspensão no prazo máximo de 30 dias (art. 464 da CLT);
- Demissão por justa causa.

11. SEGURANÇA DO TRABALHO E MEDICINA OCUPACIONAL

A equipe de Segurança do Trabalho atua nos conjuntos de medidas que são adotadas visando minimizar os acidentes de trabalho, doenças ocupacionais, bem como proteger a integridade e a capacidade de trabalho do empregado.

Visando a prevenção e promoção da saúde, a área de Medicina Ocupacional está sempre voltada para a

integridade física e mental do empregado, respeitando as regras e as necessidades da organização e da legislação vigente.

11.1 ACIDENTE DE TRABALHO

Acidente de trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço da empresa, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho.

Existem 3 tipos de acidente de trabalho:

- Acidente típico: ocorrido dentro do seu local de trabalho, durante seu horário de expediente ou no seu horário de almoço.
- Acidente de trajeto - Acontece durante o percurso do trabalhador (casa - local de trabalho - casa).
- Doença Ocupacional - São os acidentes que acontecem dentro ou fora da empresa, devido ao exercício do trabalho, que a lei assemelha aos acidentes de trabalho típicos.

DÚVIDAS	RESPOSTAS
a. O que é um acidente biológico e como proceder?	Todo acidente de trabalho (típico) com perfuro cortante, onde podem ocorrer contaminações, secreções ou hemoderivados (sangue de outra pessoa). Caso este tipo de acidente ocorra com você, procure IMEDIATAMENTE o gestor da unidade, que fará todos os procedimentos necessários e imediatos para o seu atendimento.
b. Me perfurei com agulha nova. Sofri um acidente biológico?	Neste caso, será configurado como acidente de trabalho típico, mas não biológico.
c. O que eu faço se eu me acidentar no trabalho?	Você deverá comunicar imediatamente o seu gerente ou supervisor e procurar atendimento, preferencialmente em Hospital Municipal, Estadual ou Federal.
d. Mesmo que eu não precise me afastar, eu preciso comunicar este acidente?	Sim, no mesmo dia da ocorrência ou no primeiro dia útil seguinte ao da ocorrência. Todo acidente de trabalho com ou sem afastamento deverá ser comunicado.
e. Quais documentos devo entregar no meu local de trabalho? Quando entrego e para quem?	No mesmo dia da ocorrência ou no primeiro dia útil seguinte ao da ocorrência, você deverá entregar para seu gestor os seguintes documentos: - Atestado médico (ou declaração de atendimento ou boletim de atendimento médico – BAM); radiografias, receitas e mais tudo que receber no hospital. Fique ligado! Os documentos deverão conter as informações: lesão sofrida e número da CID (Classificação Internacional de Doenças). <i>Isso vai te ajudar a comprovar o acidente de trabalho.</i>
f. Acidente no caminho de casa para o trabalho ou do trabalho para casa, como proceder?	O procedimento é o mesmo do acidente de trabalho. Se possível apresentar uma testemunha com documento de identidade que tenha presenciado o acidente ou B.O. (Boletim de ocorrência) dentro do prazo.

11.2 PARA SUA SEGURANÇA...

- a. Baseado na norma regulamentar (NR32) que fala sobre a
 - O ato de fumar e o uso de adornos (anéis, pulseiras, relógios, colares, brincos, crachás com cordão no

segurança e saúde do empregado no seu ambiente de trabalho, é proibido nas unidades de saúde (Hospitais, Centros Municipais de Saúde – CMS, Clínica da Família – CF e Casas Vivas).

pescoço e demais adornos expostos), bem como lentes de contato no posto de trabalho.

- O consumo de alimentos e bebidas no posto de trabalho, bem como a guarda de alimentos em locais não destinados para este fim;
- O uso de calçados abertos – exposição da região do calcanhar, peito do pé, dedos e/ou laterais do pé.

DÚVIDAS

- b. O que eu faço se a minha unidade estiver apresentando alguma situação de perigo (fiação exposta, possível queda de objetos e demais situações que possam provocar um acidente de trabalho?)

RESPOSTAS

Procure a Administração da unidade ou local de trabalho e informe o desvio identificado. É importante solicitar que se informe a Segurança do Trabalho para que o técnico realize uma vistoria e oriente as ações necessárias a fim de sanar a situação atual.

12.ÁREA DE COMPLIANCE

Cabe à área de *Compliance* a implantação do Programa de Ética e Integridade do Viva Rio e o treinamento periódico dos colaboradores de acordo com as diretrizes do programa, além de propor ao Comitê de Ética e Prevenção a Corrupção recomendações para o seu aperfeiçoamento, visando à sua permanente atualização.

Á área de Compliance do Viva Rio é a responsável pelo recebimento de denúncias de infração ao programa de Ética e Integridade, através dos canais de Ouvidoria Interna e por conduzir eventuais investigações para posterior deliberação pelo Comitê de Ética e Prevenção a Corrupção.

CONTATOS

- **Segurança do Trabalho**
E-mail: segurancadotrabalho@vivario.org.br / Telefone: 2555.3750 (ramal 3353)
- **Medicina Ocupacional**
E-mail: medicinaocupacional@vivario.org.br / Telefone: (21)997272171
- **Atendimento**
E-mail: atendimento@vivario.org.br / Telefone: 2555.3750 (ramais 3327)
- **Benefícios**
E-mail: beneficios@vivario.org.br / Telefone: 2555.3750 (ramal 3817/3795)
- **Recepção - Sede da Viva Rio**
Telefone: 2555.3750 (ramal 3282/3768)