

Normas de Trabalho

(Objetivo)

Artigo 1.

1. O presente regulamento integra o contrato individual de trabalho. A ação reguladora estende-se a todos os trabalhadores(doravante abaixo denominado, "empregado".) pertencentes à empresa GIFT LTD. , têm como objetivo estabelecer os regulamentos sobre as condições e disciplina no trabalho, salários e outros artigos regulamentares de trabalho.
2. Os artigos não relacionados neste, aplica-se a Lei de Normas de Trabalho ou outras leis correspondentes, conforme a legislação vigente.

(Aplicação das Normas)

Artigo 2.

O empregado indicado nestas Normas de Trabalho se refere à pessoa admitida para realizar os serviços do setor de produção.

(Período Experimental)

Artigo 3.

1. Ao empregado recém admitido, considera-se como período experimental os primeiros 3 meses, à partir da data de admissão.
2. O contrato poderá ser rescindido à qualquer tempo em casos de fraudes, infrações aos termos regulamentados, ou considerado inadequado como empregado.

(Integridade e Disciplina no Trabalho)

Artigo 4.

O empregado deve obedecer às normas da empresa, executar a função concedida com integridade e disciplina, realizar a função através de colaboração mútua.

(Obrigações)

Artigo 5.

O empregado deve manter a conduta dentro das regras seguintes.

- (1) Ao firmar o contrato empregatício, fornecer sem atraso as informações pessoais , o número do registro de pessoa física(My Number).
- (2) Não faltar, não chegar atrasado ou não sair do trabalho antes da hora sem justa causa.
- (3) Utilizar corretamente o boné, os uniformes e os calçados determinados para a sua função durante o trabalho.
- (4) Realizar o trabalho atribuído corretamente e com presteza. Não realizar o serviço por seu próprio arbítrio. Não executar o trabalho atribuído por sua vontade, deve-se compreender que será considerado como não cumprimento do contrato.
- (5) Não afastar-se do trabalho atribuído sem a prévia autorização.
- (6) Não conversar sobre assuntos particulares(inclui se o uso de celular) durante a jornada de trabalho e concentrar se na função designada.
- (7) A tarefa confiada pelo seu superior imediato não deve ser passada a outro trabalhador sem a prévia autorização. Outrossim, não é permitido executar os serviços solicitados por um companheiro de trabalho.
- (8) Não brigar, não causar atos de violência, ameaças, roubos, danos de ferimento, jogos, fazer uso de drogas e quaisquer atos que infrinjam a disciplina social, dentro ou fora do estabelecimento de trabalho.
- (9) Não promover campanhas políticas e religiosas dentro da propriedade da empresa e/ou durante o horário de trabalho.
- (10) Não prender distintivos nas roupas, usar faixa de braço, faixa de cabeça e ou similar que não tenham relação com o trabalho da empresa. Não distribuir folhetos, colar cartazes, dentro da área de trabalho, sem a prévia autorização.
- (11) Não utilizar, instalações, veículos, objetos da empresa para atos não relacionados à função do trabalho.
- (12) Não portar para fora objetos pertencentes á empresa, sem prévia autorização.
- (13) Não divulgar dentro ou fora da empresa, assuntos de quaisquer natureza que prejudiquem a confiança da própria empresa e/ou das empresas parceiras.
- (14) Não realizar quaisquer atos que correspondam ao molestamento ou assédio de natureza sexual.
- (15) Não tomar atitudes inconvenientes, equivalentes aos itens anteriores mencionados.

Artigo 6. (Proibições)

O empregado enquadrante a um dos seguintes itens será proibido de exercer o trabalho:

- (1) Quando embriagado, portar drogas e ou intoxicado por drogas.
- (2) Quando o empregado portar produtos inflamáveis, armas ou artigos perigosos e similares.
- (3) Quando a situação do empregado for considerado prejudicial à saúde dos demais e anti-higiênico.
- (4) Quando considerado quaisquer atos de estorvo, de perturbação da disciplina do ambiente de trabalho.
- (5) Quando confirmado atitudes inconvenientes, equivalentes aos itens antes mencionados.

Artigo 7. (Horário de Trabalho)

1. O horário de trabalho estabelecido é de 40 horas semanais e 8 horas por dia.
2. Os horários do início do trabalho, término do trabalho e descanso são estabelecidos na seguinte forma:
Início do trabalho: 8:00 da manhã /Término do trabalho: 5:00 da tarde.
Horário de descanso: meio-dia à 1 hora da tarde.
3. Quando o contrato individual esteja determinado o horário diferente dos itens acima determinados, valida-se o horário determinado no contrato individual.
4. Poderá ocorrer o caso de antecipar ou atrasar os horários de início, término e descanso.

Artigo 8. (Horário dos Turnos)

Quando estabelecido o trabalho nos turnos revezados, os horários de início, de término do trabalho e do descanso, são estabelecidos da seguinte forma.

	Início	Término	Horas de trabalho	Descanso	Turnos
Turno 1	8:00	17:00	8 horas	12:00-13:00	2 turnos
Turno 2	20:00	5:00	8 horas	0:00-1:00	

2. Quando o contrato individual esteja determinado o horário diferente dos itens acima determinados, valida-se o horário determinado no contrato individual.

Artigo 9. (Sistema Irregular do Horário de Trabalho por Unidade Mensal)

Poderá haver alterações nos horários estabelecidos no artigo 7, sendo que um mês será contabilizado a partir do primeiro dia do mês.

2. Do artigo anterior, os horários de trabalho determinados em um mês será de 40 horas semanais. Os dias e horários de trabalho quando confirmados serão comunicados ao empregado, com 7 dias de antecedência, em forma de tabela.

Artigo 10. (Horas Extraordinárias e Outros)

1. Horário de trabalho, dias de trabalho e descanso semanal poderá sofrer qualquer alteração quando a empresa determinar necessário, mediante o acordo com o superior imediato representativo dos empregados.
2. Ao empregado menor que 18 anos, não é permitido exercer trabalho excedente ao número de horário determinado por lei, trabalhar no horário noturno entre o horário das 10 horas da noite às 5 horas da manhã (doravante denominados "Turno Noturno") e trabalhar nos dias de descanso.
3. Os empregados que solicitem a declaração prévia do auxílio à criança ou de um membro da família, não devem exceder cargas horárias de 150 horas extraordinárias ao ano.

Artigo 11. (Ausência no Trabalho)

Por motivo de doença, ferimentos ou força maior, havendo a necessidade de ausentar se do trabalho, o empregado, deverá comunicar o fato ao superior imediato do setor ao qual pertence, antes do término do horário de trabalho do dia determinado a trabalhar. Não é aceito comunicar através de mensagens, e-mails ou SNS, deverá entrar em contato pelo telefone determinado.

Artigo 12. (Atrasos, Antecipação e Ausência no Trabalho)

Necessário obter prévia autorização do superior imediato do setor pertencente, quando houver a necessidade de chegar atrasado, de sair do trabalho antes do horário estabelecido ou de ausentar-se do trabalho por assuntos particulares.

Artigo 13. (Dias de Descanso)

1. Os dias de descanso semanal são determinados 2 dias de descanso.
Não obstante, ao ser adotado o Sistema Irregular do Horário de Trabalho por Unidade Mensal, cumpre-se o estabelecido no convênio concluído entre o empregado e o empregador.
2. Do item anterior, o empregador poderá solicitar ao empregado a alteração do dia de descanso

para outro dia, conforme a necessidade operacional. Não obstante, neste caso, o empregado receberá comunicação prévia.

Artigo 14. (Descanso Anual Remunerado)

1. O descanso remunerado anual é destinado ao empregado que tenha trabalhado ininterruptamente 80% ou mais dias de trabalho, em relação aos dias estabelecidos para o período de 6 meses, a partir da data de admissão. Conforme a tabela abaixo, determina-se como data básica, o dia em que o empregado cumpre 6 meses a contar da data de admissão. São determinados anualmente a quantidade de dias de descanso anual remunerado, de acordo com o tempo de trabalho anual. Não obstante, o empregado na qual os dias de trabalho estabelecido por semana é menor que 4 dias e menos de 30 horas semanais, será concedido os dias de descanso remunerado proporcionais, estabelecido por lei.

Anos de trabalho	0,5	1.5	2.5	3.5	4.5	5.5	6.5 ou mais
Dias de descanso	10	11	12	14	16	18	20

2. Quando o empregado obtiver o descanso anual remunerado, receberá o valor do salário habitual correspondente ao horário regular determinado por dia.
3. O empregado deverá solicitar o(s) dia(s) de descanso remunerado com 14 dias de antecedência, utilizando-se o formulário de requerimento determinado pela empresa. O empregador poderá solicitar ao empregado, a transferência da data do descanso, quando considerar prejudicial ao programa operacional regular.
4. Os dias de descanso remunerado não consumidos na ocasião da renovação anual, serão cumulativos ao ano seguinte, se os dias forem correspondentes a este.

Artigo 15. (Descanso Pré parto e Pós Parto)

1. Quando a empregada com previsão de parto dentro do período de 6 semanas (no caso de gravidez múltipla, 14 semanas) solicitar descanso, não será permitido que trabalhe.
2. Não é permitido que trabalhe durante o período de 8 semanas após o parto. Não obstante, quando o empregado solicite retorno ao trabalho após 6 semanas, havendo autorização médica considerável, poderá retornar ao trabalho.
3. Não há remuneração quanto ao período de descanso pré e pós parto.

Artigo 16. (Salário)

1. O salário está composto por salário base diário (salário por hora) e remuneração extra.
2. Há possibilidade de aumento salarial conforme o desempenho do empregado.
3. Não há bonificação ou indenização por desligamento do trabalho.

Artigo 17. (Fechamento da folha de pagamento e Data de pagamento do salário)

1. O valor do salário de cada empregado é baseado no conteúdo de serviço, na sua experiência, e ou, a sua habilidade.
2. O fechamento do salário é todo último dia útil do mês e o pagamento no último dia útil do mês seguinte. No entanto, caso o dia do pagamento coincidir com o dia de descanso das instituições financeiras, o mesmo será antecipado ao dia útil anterior.
3. Quando determinado datas diferentes ao estabelecido no artigo anterior, será considerado o conteúdo do contrato de trabalho.

Artigo 18. (Pagamento do Salário)

1. O pagamento do salário será efetuado através de transferência bancária àquela instituição financeira em nome do empregado.
2. Do item anterior, o empregado deverá declarar ao empregador as informações da sua conta bancária, conforme determinados à parte pela empresa.
3. Em caso de pagamento do último salário por desligamento, o mesmo poderá ser efetuado em espécie pelo empregador.

Artigo 19. (Desconto de despesas)

1. Poderá haver desconto de despesas na folha de pagamento, dos valores referente às despesas, acordadas por escrito entre o superior imediato representativo do local de trabalho e o empregador.
2. Os uniformes, os calçados e outros objetos de uso, necessários durante o trabalho poderão ser cobrados.

Artigo 20. (Remuneração Extraordinária)

1. O pagamento da remuneração extraordinária é calculado da seguinte forma:

- (1) Remunerações de horas extras e dias de trabalhos extraordinário (horário ou dia trabalhado excedendo o horário de trabalho determinado pela lei).
Salário base diário x 0,25 x horas extras e/ou de horas trabalhadas em dias extraordinários.
- (2) Remuneração de horas extraordinários trabalhados em dias de descanso legais (no caso de ser determinado trabalhar em dias de descanso estabelecidos por lei.).
Salário base diário x 0,35 x horas trabalhadas em dias de descanso estabelecidos por lei.
- (3) Remuneração de horas extraordinárias trabalhados em turnos noturnos (quando determinado no ato do contrato em turnos noturnos.).
Salário base diário x 0,25 x horas trabalhados em turnos noturnos.

Artigo 21. (Remuneração das horas não trabalhadas)

A ausência no dia determinado de trabalho, o atraso no horário determinado de entrada do trabalho, ou a saída antecipada do horário determinado por motivos particulares, os mesmos não são remunerados.

Artigo 22. (Compensação por ausência do trabalho)

Quando houver rescisão do contrato por parte da empresa terceirizada antes do período determinado e houver a ausência do trabalho por razões atribuíveis ao empregador, não será considerado a lei do Código Civil, Artigo 536 Parágrafo 2, e sim, sob as conformidades com as normas de lei trabalhista do Artigo 26, tendo a obrigatoriedade por parte do empregador o pagamento de 60% do valor do salário de horas de trabalho regular como compensação por ausência do trabalho.

Artigo 23. (Demissão)

O(s) empregado(s) enquadrantes a um dos itens seguintes, será atribuída a demissão.

- (1) Falecimento do empregado.
- (2) Quando alcançar a idade de aposentar determinada pela lei.
- (3) Quando expirar a data de vencimento do contrato.
- (4) Quando o empregado solicitar a demissão por razões particulares e a mesma for aprovada pelo empregador
- (5) Quando ausentar-se do trabalho, sem a prévia autorização, por 5 determinados dias de trabalho e não houver comunicado da ausência ao empregador.
- (6) Quando confirmados que, por razões de enfermidade ou lesões ocorrentes fora da atividade oficial e que o período de ausentar-se do trabalho excederá 1 mês ou mais e/ou que será necessário continuar o tratamento impossibilitando o retorno ao trabalho.

Artigo 24. (Encerramento do contrato por idade de aposentar e re-contratação)

1. O empregado contratado por tempo indeterminado: A idade correspondente ao encerramento do contrato será ao completar 60 anos de idade. A demissão será no fechamento da folha de pagamento do mês seguinte do aniversário do empregado.
2. Havendo requerimento da continuidade do contrato por parte do empregado, poderá haver a renovação do contrato, limitando-se no máximo até completar os 65 anos de idade.

Artigo 25. (Renovação do Contrato)

1. O empregador poderá oferecer ao empregado, a renovação do contrato por prazo determinado, de acordo com o desempenho do seu trabalho, o seu comportamento durante o trabalho, a sua condição de saúde, as suas habilidades pessoais e ou de acordo com as perspectivas do volume de trabalho da empresa.
2. A renovação do contrato realizado por mais de uma vez, não condiz que o empregador está solicitando o contrato com o período indeterminado.
3. Independentemente de qualquer declaração por parte do representante maior do local de trabalho sobre a renovação do contrato, o período de vencimento conforme estipulado no contrato será válido em conformidade com a norma mencionada no item 2 deste artigo.

Artigo 26. (Conversão em contrato para o prazo indeterminado)

1. O empregado contratado por prazo determinado (abaixo determinado, atual data de vencimento do contrato), neste que contabilizem período superior a 5 anos de contrato, poderá solicitar por expresso ao empregador, no dia seguinte à data de vencimento do contrato, a conversão do contrato para período indeterminado.
2. A solicitação da conversão do contrato do item anterior, deverá ser solicitado dentro de 30 dias à contar da data de vencimento do contrato.
3. Do prazo total do contrato mencionado no item 1 acima, refere-se aos contratos celebrados à

data de 01/04/2013, à contar desta mesma data. No entanto, quando existente o período consecutivo acima de 6 meses(sendo anterior a este período haver menos que 10 meses, estipulados em conformidade com a lei trabalhista correspondente à Artigo 18 Cláusula 2, devem ser maior que este período), na ausência de contrato empregatício, o empregado enquadrante a este, não se contabiliza este período de ausência do contrato no prazo total do contrato.

4. As condições contratuais após a conversão do contrato para o prazo indeterminado mencionado no item 1 acima, serão as mesmas do contrato anterior. No entanto, as horas de jornada regular, os dias determinados de trabalho, os dias de descanso e o salário estão sujeitos a sofrer alteração a qualquer tempo, de acordo com as condições da alocação do trabalho terceirizado.

Artigo 27. (Rescisão do Empregado por razões particulares)

Havendo a necessidade de cessar o contrato por razões particulares, o empregado deverá solicitar a rescisão do contrato 14 dias antes do dia desejado para a o mesmo. Sendo que, este deverá ser informado ao representante imediato do empregador por escrito. O empregado se submeterá a realizar o trabalho programado até o dia do desligamento determinado.

Artigo 28. (Rescisão)

O empregador poderá rescindir o contrato à qualquer prazo, caso o empregado seja enquadrante a um dos seguintes itens.

- (1) Quando houver o diagnóstico médico de doença psicológica ou extenuação física, etc. e detectado que estes poderão comprometer o desempenho regular no trabalho.
- (2) Quando considerado inadequado dar continuidade ao trabalho, devido ao baixo rendimento ou comportamento inadequado durante o trabalho.
- (3) Quando o empregado infringir as regras de observação, por diversas vezes e o desempenho for considerado inadequado.
- (4) Quando detectado enfermidades incuráveis que possibilitem prejudicar o ambiente e a saúde dos demais, de acordo com as determinações do regulamento da Lei de Segurança e Higiene no Trabalho.
- (5) Quando aprovado para receber o Subsídio de Compensação de Deficiente, estabelecido pela Lei do Seguro de Compensação por Desastre do Trabalhador. E este, considerado por laudo médico impossibilitando dar continuidade ao trabalho regular após transcorrer 30 dias desde o dia da aprovação.
- (6) Quando, o mesmo, depois de transcorrer 3 anos desde o dia em que iniciou o tratamento de doença ou lesão sofridas no trabalho e ainda receber ou continuar recebendo a Pensão de Recompensa por Doença ou Lesão por não se recuperar.
- (7) Quando a empresa terceirizada rescindir o contrato parcialmente ou todo, e indicado outras ofertas(ofertas de trabalhos na qual a empresa possui parceria) para a alocação no novo trabalho e não haver acordo por parte do empregado. Quando a oscilação da situação econômica-social interferir nas demandas das ofertas de trabalho e não houver outras ofertas a oferecer.
- (8) Por razão administrativa empresarial, houver necessidade de suspender, encerrar ou reduzir o negócio.
- (9) Quando ocorrer motivos inevitáveis, correspondentes aos itens anteriores acima.

2. Por motivos que correspondam aos itens antes mencionados neste, o empregador deverá informar previamente sobre a rescisão do contrato 30 dias antes ou efetuará o pagamento referente ao salário médio diário correspondente a 30 dias como compensação de rescisão do contrato. De acordo com os dias de pagamento do salário médio diário, os dias de aviso prévio poderão ser reduzidos. Não obstante, quando o empregador rescindir o contrato com o empregado que corresponda aos seguintes itens, será isento das obrigações mencionadas neste.

- (1) Empregado por contrato diário (Exclui-se o empregado contratado por um período superior a 1 mês consecutivamente.).
- (2) Empregado contratado por período inferior à 2 meses (Exclui-se o empregado contratado por um período que exceda este período.)
- (3) Empregado contratado por prazo de experiência (Exclui-se o empregado contratado no prazo maior que 14 dias consecutivamente.).

Artigo 29. (Restrições para demissão)

O empregado que descansa durante o período em que inicia o tratamento de doença ou lesão

sofridas no trabalho e os 30 dias seguintes, e da empregada que descansa durante o período de pré-parto e de pós-parto e os 30 dias seguintes não serão rescindidos. Não obstante, exclui-se o caso de quando receber ou for aprovado que continuará recebendo o Subsídio de Compensação de Deficiente estabelecido pela Lei do Seguro de Compensação por Desastre do Trabalhador, mesmo depois de transcorrer 3 anos desde o dia em que iniciou o tratamento de doença ou lesão sofridas no trabalho. Exclui-se também o caso da impossibilidade de continuar a administração da empresa por razões incidentais de calamidade natural, etc. e obter autorização da autoridade de sua jurisdição.

Artigo 30. (Obrigações do empregado no ato do desligamento)

1. Quando o empregado rescinde o contrato ou é demitido, assume a obrigação de liquidar as dívidas até o dia do desligamento.
2. Quando o empregado rescinde o contrato ou é demitido e a empresa é fiador ou avalista (doravante denominado “fiador”) da moradia alugada, deverá procurar um novo fiador por conta própria e solicitar-lhe que conclua o contrato com o proprietário da moradia. Concluindo-se o contrato de arrendamento da moradia, deverá apresentar à empresa o comprovante por escrito.

Artigo 31. (Exame Médico)

1. O empregado deverá submeter-se ao exame médico na qual a empresa realiza na ocasião de admissão e os exames médicos periódicos.
2. O empregado que exercer funções prejudiciais a saúde em conformidade com a lei, deverá submeter-se ao exame médico, além do exame médico mencionado no parágrafo anterior.
3. Conforme o resultado do exame médico mencionado no parágrafo 2, quando considerado necessário tomar medidas adequadas para conservar a saúde, será proibido que trabalhe por um determinado período, cargas horárias poderão ser reduzidas ou ser tranferido para outro tipo de trabalho adequado, de acordo com a opinião do médico designado pela empresa.

Artigo 32. (Proibições)

1. O empregado enquadrante a um dos seguintes itens, conforme a opinião do médico designado pela empresa, haverá a possibilidade de receber ordens que a proíba de trabalhar.
 - (1) Ao padecer de doença epidêmica.
 - (2) Ao padecer de doença psicológica.
 - (3) Ao padecer de doença que possa prejudicar o trabalho.
 - (4) Ao padecer de doenças correspondentes aos itens anteriores.
2. Durante o período de proibição de trabalhar, não haverá remuneração.

Artigo 33. (Obrigatoriedade de Portar a Carteira de Habilitação)

O empregado quando designado a exercer funções com determinadas restrições têm a obrigatoriedade de portar a carteira de habilitação.

Artigo 34. (Treinamento)

- O empregado deverá submeter-se ao treinamento determinado pela empresa, mais de 8 horas ao ano.
2. O período de treinamento é remunerado e gratuito.

Artigo 35. (Compensação por Desastres)

Se empregado sofrer lesão, ficar doente ou falecer durante a atividade da companhia e/ou durante o trajeto entre o lar e a empresa, será realizado o pagamento de compensação, em conformidade com a Lei da Norma de Trabalho e Lei do Seguro de Compensação por Desastre do Trabalhador.

Artigo 36. (Penalidades)

Aplica-se a penalidade ao empregado de acordo com a gravidade de faltas, classificando-a nos seguintes itens.

- (1) Reprimenda: É feita a advertência expressa, visando a melhoria.
- (2) Redução do salário: É feita a advertência expressa para a melhoria e o salário é reduzido. Não obstante, o valor de uma redução não excederá 50% da porção de 1 dia do salário médio diário e na data de pagamento não excederá 10% do valor total de um salário.
- (3) Suspensão: Suspensão limitando se no máximo 5 dias de serviço. Durante o período de suspensão não haverá pagamento do salário.

Artigo 37. (Reprimenda, Redução do Salário, Suspensão)

Aplica-se a sanção de reprimenda, redução do salário ou suspensão, conforme a natureza, as circunstâncias e a gravidade da falta aos enquadrantes de um dos itens seguintes:

- (1) Não comparecer ao trabalho sem prévia autorização diversas vezes por mês, chegar atrasado, sair antes do horário e ausentar-se da empresa por assuntos particulares determinadas vezes, sem justa causa.
- (2) Desatender ou apresentar falsa declaração nos trâmites estabelecidos da empresa.
- (3) Perturbar a ordem e o ambiente do local de trabalho por mau comportamento.
- (4) Negligências ao trabalho e não se corrigir com as advertências.
- (5) Afastar-se do local de trabalho ou realizar serviço particular sem autorização, durante o horário do trabalho.
- (6) Promover reunião, distribuir livros e impressos dentro das propriedades da empresa sem a devida autorização.
- (7) Danificar, sujar, apagar, modificar ou descartar propositalmente os anúncios, comunicados e ou circulares da companhia.
- (8) Infringir duas ou mais vezes os itens de observação do Artigo 5.
- (9) Não obedecer às indicações ou ordens relacionadas ao trabalho sem justa causa.
- (10) Divulgar os sigilos da empresa.
- (11) Vender objetos ou realizar intermediação dentro da propriedade da empresa, visando o seu próprio benefício.
- (12) Causar prejuízo à empresa, cometendo grave falta.
- (13) Utilizar os bens da empresa sem a prévia autorização, para o próprio benefício.
- (14) Realizar atos fraudulentos ou contra a moral social e ferir a dignidade como empregado.
- (15) Promover jogos ou realizar outros atos semelhantes dentro das propriedades da empresa.
- (16) Realizar atos correspondentes ao molestamento ou acosso de natureza sexual.
- (17) Infringir os itens acima estipulados ou realizar atos fraudulentos.

Artigo 38. (Indenização por Danos)

Ao causar danos à empresa propositalmente ou por descuido, além da aplicação dos itens do Artigo anterior, a empresa poderá fazer o requerimento da indenização total ou parcial.

Artigo adicional

Estabelecido no dia 1 de Janeiro de 2015.