



1899

**MANUAL DO
COLABORADOR**





#MUITOMAIQUEUMATORCIDA
UM AMOR PRA TODA VIDA!



1899

INTRODUÇÃO

O Esporte Clube Vitória é uma instituição secular, possuindo número relevante de associados ao plano Sou Mais Vitória, além de inúmeros atletas apoiados em variadas atividades esportivas. O comprometimento do empregado com as disposições incluídas no presente regulamento é fundamental para a satisfação dos associados e dos atletas e para o incremento da imagem do Clube.

O empregado abaixo assinado fica ciente de que as regras dispostas neste instrumento deverão ser integralmente respeitadas e que o descumprimento das mesmas poderá redundar em punição proporcional à gravidade da infração.

Este regulamento é parte integrante e indissociável do contrato de trabalho firmado com o Esporte Clube Vitória. Para os fins deste regulamento: (I) Clube será a denominação normalmente conferida ao empregador, considerando todos os seus estabelecimentos, assim como locais de competição e treinamento; (II) frequentador será a denominação normalmente conferida aos sócios-torcedores, não associados, pessoas, atletas, autoridades, entidades e/ou delegações, ou a qualquer outra pessoa física ou jurídica que habitar as dependências do Clube; (III) para os fins deste regulamento, consideram-se empregados ou colaboradores, todos os funcionários do Clube devidamente registrados através de contrato de trabalho e assinatura de Carteira de Trabalho e Previdência Social.

CAPÍTULO I - NORMAS DE CONDUITA, CONVIVÊNCIA E IDENTIFICAÇÃO

Art.1º: Os empregados e colaboradores deverão exercer suas funções com eficiência, comprometimento, presteza, empenho e companheirismo, não medindo esforços para atingir a absoluta função social do Clube, o que certamente propiciará o desenvolvimento profissional dos mesmos.

Art. 2º: São deveres gerais dos empregados do Clube:

- a) cumprir os compromissos expressamente assumidos no contrato individual de trabalho, com zelo, atenção e competência profissional;
- b) obedecer às ordens e instruções emanadas de superiores hierárquicos;
- c) observar a máxima disciplina nos locais de trabalho;
- d) zelar pela manutenção da limpeza, higiene e bem estar no meio ambiente de trabalho;
- e) primar pelo bom relacionamento com os demais colaboradores do Clube
- f) zelar pela boa conservação das instalações, veículos, equipamentos eletrônicos e esportivos, utensílios e máquinas, comunicando as anormalidades notadas;
- g) manter na vida privada e profissional conduta compatível com a dignidade do cargo ocupado e com a reputação do quadro de pessoal do Clube;
- h) usar os EPI - Equipamentos de Proteção Individual, quando necessários ao serviço, zelando por sua integridade e conservação e informar ao empregador sobre defeitos e inutilidades dos equipamentos, constituindo falta grave a recusa injustificada de seu uso;
- i) usar os meios de identificação pessoal estabelecidos na forma prevista neste regulamento;
- j) informar ao setor de Recursos Humanos qualquer modificação em seus dados pessoais, tais como estado civil, militar, aumento ou redução de pessoas na família, eventual mudança de residência, etc.;
- k) respeitar a honra, boa fama e integridade física de todas as pessoas com quem mantiver contato por motivo



1899

de emprego;

- l) atender prontamente todas as solicitações do Clube com relação ao envio de documentos.
- m) em caso de rescisão do contrato de trabalho, devolver imediatamente o crachá de identificação, carimbos, uniformes, EPI's ou qualquer outro objeto de propriedade do Clube que esteja em poder do empregado.
- n) dirigir-se ao setor de Recursos Humanos do Clube para tecer qualquer reclamação, elogio ou para solicitar folgas, abonos de faltas e dispensa, mesmo que já tenha feito o comunicado ao superior hierárquico.
- o) sempre que entregar a CTPS ao Recursos Humanos para admissão ou retificação de dados, retirá-la em no máximo 48 horas, eximindo a Clube de qualquer penalidade pelo atraso na retirada.
- p) sempre que encontrar objetos esquecidos ou perdidos nas dependências do clube, entregá-los prontamente ao departamento de segurança do clube.

Art.3: Os funcionários deverão se comportar adequadamente no ambiente do Clube e em atividades externas, sendo vedada qualquer prática atentatória à boa imagem do Clube e aos bons costumes, sendo especialmente proibidas as seguintes condutas:

- a) ingerir bebidas alcoólicas ou qualquer substancia entorpecente durante o expediente.
- b) fumar durante o expediente, salvo nos intervalos para repouso e alimentação e sempre nos locais permitidos.
- c) dormir ou descansar durante o expediente;
- d) manter ou deixar objetos pessoais nas dependências do Clube, nos demais locais de trabalho ou no interior dos veículos que dificultem a locomoção dos demais empregados e dos frequentadores ou que produzam sonoridades;
- e) ouvir música alta, gritar ou falar alto durante o expediente;
- f) trabalhar com vestimentas contrárias aos bons costumes;
- g) utilizar telefones celulares ou similares no horário de trabalho para assuntos alheios ao serviço, ressalvados os casos de emergências;
- h) permanecer no local de trabalho após o término do seu expediente, sem prévia autorização de seus superiores hierárquicos;
- i) retirar do local de trabalho, sem prévia autorização, qualquer equipamento, objeto ou documento;
- j) fazer parte de Clube, associação ou iniciativa que concorram com quaisquer atividades do Clube, salvo na condição de sócio ou associado ou mediante a ciência e autorização expressa do superior hierárquico;
- k) fazer refeições ou lanches fora dos locais apropriados para tanto.
- l) não realizar, durante o expediente, nas dependências do clube ou em competições, qualquer demonstração de sentimentos ou apreço por outra instituição esportiva, sendo expressamente vedado o uso de qualquer vestimenta ou objeto que faça alusão à outra instituição esportiva, de qualquer lugar no mundo.
- m) não trazer animais para as dependências do Clube.
- n) não receber a visita de parentes e/ou amigos durante o expediente de trabalho, ressalvados os casos de emergência e as autorizadas expressamente pelos superiores hierárquicos.
- o) não realizar comentários ofensivos aos colegas de trabalho, à instituição ou a qualquer atleta do Clube, em redes sociais ou ambientes públicos na internet.
- p) considerando que o Clube possui acordo de fornecimento de material esportivo sempre com uma determinada empresa, é expressamente vedado ao empregado a utilização de materiais esportivos que estampem a marca de empresas concorrentes com a fornecedora oficial do Clube, ressalvada a utilização de calçados de outras marcas ou a autorização expressa dos superiores hierárquicos. Sempre que houver alteração da empresa



1899

fornecedora, o Clube avisará aos empregados por meio de circular interna.

q) considerando que o Clube possui ainda inúmeros contratos de patrocínio com empresas das mais variadas atividades, é expressamente vedado ao empregado, durante o expediente, a utilização de produtos ou a realização de propaganda das empresas concorrentes dos patrocinadores oficiais, salvo autorização expressa. Sempre que houver alteração das empresas patrocinadoras, o Clube avisará aos empregados por meio de circular interna.

Art.5: Os empregados deverão possuir um vasto conhecimento das dependências do Clube onde os mesmos prestarão os serviços.

Art.6: Da mesma forma, sempre que o empregado encontrar animais no Clube, tais como cachorros, gatos, gambás, morcegos, dentre outros, em situação que coloque em risco os animais e demais colaboradores, deverá imediatamente acionar o departamento de segurança do Clube para tomar as providencias necessárias.

Art.7: O empregado que se deparar com situações de risco como pessoas acidentadas ou doentes, equipamentos quebrados, fogo ou risco de incêndio, deverá imediatamente, conforme o caso, acionar o serviço médico ou a brigada de incêndio do Clube.

Art.8: O empregador que exercer o trabalho de instrutor, professor de atividades esportivas, técnico, etc. deverá seguir a risca os procedimentos médicos de admissão de alunos ou atletas. Além disso, deve se comprometer pela integridade de seus alunos ou comandados, isentando o Clube por eventuais danos ocorridos durante as atividades.

Art.9: De igual forma, os funcionários que exercem o trabalho de instrutor, professor de atividades esportivas, técnico, etc., comprometem-se a manterem-se em forma física compatível com a atividade desempenhada e devidamente atualizados com as técnicas inerentes ao trabalho, isentando o Clube de responsabilidade por acidentes de trabalho ocorridos, salvo se comprovada a culpa do Clube.

Art.10: O empregado que exercer a função de motorista deverá possuir um vasto conhecimento da cidade em que estiver trabalhando, além de portar a sua Carteira Nacional de Habilitação, sempre dentro da validade e da categoria compatível com o veículo que estiver dirigindo.

Art.11: Durante o expediente, os funcionários deverão manter a vista o crachá de identificação, contendo nome e função. O crachá é pessoal e intransferível, sendo absolutamente vedada a sua cessão, empréstimo ou venda.

Art.12: Os funcionários deverão se apresentar ao trabalho nos locais determinados por seus superiores hierárquicos.

CAPITULO II – HORÁRIO DE TRABALHO, ATRASOS, LICENÇAS, FÉRIAS E REMUNERAÇÃO.

Art.13: O empregado deverá observar rigorosamente o horário de trabalho previamente estabelecido, salvo nos casos especiais em que por decorrência da própria natureza dos serviços ou por determinação superior seja ele alterado.

Art.14: Os diretores, gestores executivos, gerentes, por exercerem cargos de gestão e controlar livremente o seu



horário de trabalho, estarão regidos pelo Artigo 62, II da CLT e, portanto, não estão submetidos ao controle de jornada e a percepção de horas extras, desde que preencham os requisitos dispostos em Lei.

Art.15: Os empregados que exercem atividade externa, incompatível com o controle de jornada de trabalho, nos termos do art. 62, I da CLT, não estão submetidos ao controle de jornada e a percepção de horas extras.

Art.16: Também não estão submetidos ao controle de jornada e ao pagamento de horas extras, todos os funcionários que estiverem a serviço do Clube em competições esportivas oficiais e amistosas, fora do seu horário de trabalho, sendo-lhes, no entanto, devida, uma gratificação em horas extras.

Art.17: Com exceção dos casos previstos nos arts. 15, 16 e 17, é obrigação legal do empregado efetuar o registro de seu cartão de ponto, controle eletrônico e/ou folha de ponto na hora do início e do fim de cada período de trabalho.

Art. 18: O horário de trabalho deve ser contínuo, desde o início até o fim da jornada respeitado o período de descanso, ressalvadas as exceções contratuais.

Art.19: O empregado deverá realizar corretamente o registro de ponto por meio eletrônico. Em caso de erro, deverá prontamente comunicar o ocorrido ao departamento de Recursos Humanos do Clube.

Art.20: O Clube poderá instituir acordo de compensação de horário ou sistema de banco de horas, onde as horas trabalhadas superiores aos limites legais, serão compensadas com folgas compensatórias ou redução de jornada, no prazo máximo de 01 (hum) ano, nos termos da Convenção Coletiva da Categoria.

Art.21: Os atrasos não serão tolerados. Atrasos não justificados serão descontados da remuneração do empregado ou compensados na forma do acordo de compensação de horas porventura instituído pelo clube.

Art.22: Em caso de falta, o empregado deverá informar aos superiores hierárquicos que não poderá comparecer ao local de trabalho. Todas as faltas deverão ser justificadas com apresentação de Atestado Médico (A.M.), nos termos do Enunciado 282 do Tribunal Superior do Trabalho sempre no primeiro dia de trabalho após as ausências. As faltas não justificadas no prazo e forma previstos neste artigo serão descontadas do salário do empregado, além de implicarem na perda do descanso semanal remunerado e a incidência no cálculo do período de férias.

§ 1º: Caso seja necessária a licença do empregado, por motivo de casamento, o empregado deverá comunicar a data ao Clube, com antecedência mínima de 30 dias.

§ 2º: As demais ausências legais ao serviço previstas no art. 473 da CLT deverão ser comprovadas documentalmente ao departamento de pessoal do Clube.

Art.23: As férias serão gozadas em período determinado segundo a conveniência do empregador, ressalvadas as hipóteses de férias coletivas, assim como as exceções legais.



1899

Art.24: O pagamento da remuneração será equivalente ao que tiver sido ajustado no contrato de trabalho. O pagamento será efetuado através de sistema bancário ou outra qualquer modalidade estabelecida pelo Clube, em nome de cada funcionário. O Clube não possui qualquer responsabilidade pelas contas bancárias abertas em nome dos empregados, ainda que em Instituições Financeiras conveniadas com o Clube, cabendo tão somente ao empregado a movimentação de sua conta bancária.

Art.25: Nos termos do previsto e autorizado no contrato de trabalho, os empregados poderão ser transferidos para estabelecimentos do empregador em outra localidade. As despesas de transferência, por iniciativas do empregador, ficam por conta deste e aquelas decorrentes de transferência por requerimento do empregado serão custeadas por este.

Art.26: O não cumprimento das regras estabelecidas neste capítulo implicará na aplicação de penalidade ao empregado infrator, graduada conforme a gravidade e extensão da conduta, podendo ser aplicada a penalidade de advertência verbal, escrita, suspensão ou demissão por justa causa.

CAPÍTULO III – DAS ATIVIDADES DESENVOLVIDAS NAS DEPENDÊNCIAS DE TERCEIROS (CRITÉRIO DO CLUBE)

Art.27: Pela natureza da atividade, o empregador poderá determinar que o empregado exerça suas funções nas dependências de terceiros, seja na localidade de sua contratação ou em outra diversa.

Art.28: No exercício das funções nas dependências de terceiros, além das regras previstas neste instrumento, o empregado deverá observar as regras impostas pelo terceiro aos colaboradores quanto ao seu ambiente de trabalho, inclusive o período de permanência no local, sem que isso importe em qualquer controle ou subordinação sobre seu trabalho pelo terceiro.

CAPÍTULO IV – DO SIGILO DAS INFORMAÇÕES CONFIDENCIAIS

Art.29: Para os fins deste Instrumento, a expressão “Informações

Confidenciais” significará todo projeto, desenho, especificação, tática, software, plano, análise, dado, estudo, pesquisa, processo de produção, tecnologia, know-how, lista de clientes/sócios ou atletas, reuniões internas, procedimentos administrativos, informações financeiras e contábeis, material, produto, documento e qualquer outra informação, escrita ou verbal, de qualquer natureza, transmitidas pelo Clube, por seus colaboradores, ao empregado, ou às quais o empregado tenha tido acesso em razão de suas atividades.

Art.30: Todas as informações confidenciais deverão ser tratadas pelos empregados como informações estritamente confidenciais e privilegiadas, sendo vedado o uso ou a revelação a terceiros, observadas as demais disposições deste regulamento. Com exceção do disposto no parágrafo abaixo, o empregado somente poderá divulgar as informações confidenciais a terceiros, mediante autorização prévia, expressa e por escrito da direção do empregador.



1899

Parágrafo único: a autorização acima mencionada será interpretada restritivamente, não devendo o empregado fornecer informações confidenciais a terceiros que não expressamente mencionados na respectiva autorização. Caso o empregado tenha dúvidas sobre a abrangência da autorização concedida pela empregadora, o mesmo deverá, antes de divulgar as informações confidenciais, entrar em contato com a direção do empregador, apresentando por escrito suas dúvidas, que serão esclarecidas também por escrito.

Art.31: O empregado não poderá revelar ou utilizar as informações confidenciais, a qualquer tempo e para qualquer fim que não para o estrito cumprimento das suas obrigações perante o empregador, resultantes da prestação de suas atividades no Clube.

Art.32: Caso o empregado seja obrigado a fornecer qualquer informação confidencial às autoridades governamentais e/ou pessoas investidas de tal autoridade, por exigência legal ou decisão judicial, o empregado deverá dar ciência imediata e por escrito a empregadora sobre as informações exigidas e as circunstâncias em que devam ser prestadas, informando também seus destinatários.

Art.33: Caso o empregado tenha ciência ou suspeite que terceiros não autorizados tenham acessado as informações confidenciais, de imediato e por escrito, notificará tal fato à empregadora, informando ainda o que fez e o que pretende fazer para prevenir o ocorrido.

Art.34: O empregado não permitirá que terceiros produzam cópias das informações confidenciais, salvo se previamente autorizados pelo empregador.

Parágrafo Único: aplicam-se às eventuais cópias autorizadas todas as condições deste regulamento.

Art.35: O empregado não será responsável pela divulgação de informações confidenciais se essas comprovadamente: (I) estiverem ou vierem a cair em domínio público por qualquer razão não proveniente de ação e/ou omissão do empregado; (II) vierem a ser divulgadas com base em expressa aprovação para divulgação pública, dado pelo empregador; ou (III) forem reveladas em razão de Lei, exigência de autoridade governamental ou decisão judicial.

Art.36: O empregador poderá determinar, a qualquer tempo, que o empregado lhe devolva todo e qualquer documento, dado ou outro material relativo às Informações Confidenciais, ou, ainda, determinar que o empregado os destrua, devendo tal determinação ser cumprida imediatamente, sob pena de aplicação da penalidade proporcional à gravidade da pena.

§ 1º: O empregado devolverá ao empregador todos os documentos e materiais exigidos, juntamente com todas as cópias, extratos ou resumos destes, (i) dentro de 24 (vinte e quatro) horas a contar do recebimento de requerimento escrito do empregador neste sentido, ou (ii) imediatamente caso seja rescindido o seu vínculo empregatício com o empregador, por qualquer motivo. A devolução das Informações Confidenciais deverá ser feita na sede do empregador ou em outro local por este designado.



1899

§ 2º: Na hipótese prevista no caput desta cláusula, o empregado compromete-se a não manter em sua posse, para si ou outrem, sob qualquer forma, cópia ou qualquer forma diversa de reprodução das Informações Confidenciais, autorizadas ou não, sob pena de responder pelas perdas e danos sofridas pelo Clube.

Art.37: Em caso de descumprimento dos compromissos assumidos neste capítulo pelo empregado, a empregadora poderá aplicar penalidade proporcional à gravidade da infração, inclusive a demissão por justa causa, nos termos do artigo 482, alíneas “b”, “c”, “e” e “g” da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, sem prejuízo de eventuais perdas e danos.

Art.38: O empregador poderá descontar do salário mensal do empregado, bem como de suas verbas rescisórias, eventuais perdas e danos causados pelo empregado, por dolo ou culpa, em função do vazamento das informações confidenciais, nos termos do art. 462 § 1º da CLT.

Art.39: O empregado compromete-se a não utilizar ou fazer referência ao nome do Clube, atletas ou competições, sem prévia e expressa autorização por escrito, especialmente nas seguintes situações: (I) em declarações aos meios de comunicação em geral; (II) em comunicados e outros documentos de natureza análoga a serem destinados aos referidos meios de comunicação.

Art.40: As obrigações de sigilo e confidencialidade previstas neste capítulo entrarão em vigor na data de assinatura do contrato de trabalho e assim permanecerão válidas e exigíveis por todo seu período, estendendo-se após sua ruptura por prazo indeterminado, até que o empregador permita expressamente a exoneração desta obrigação ou o objeto da confidencialidade cair em domínio público.

CAPÍTULO V – DO USO DOS EQUIPAMENTOS DO CLUBE

Art.41: Os empregados deverão zelar pela conservação de todos os equipamentos do Clube ou de terceiros postos ou não à sua responsabilidade, ficando cientes que poderão ser descontados por eventuais avarias ocasionadas por dolo, culpa ou mau uso dos mesmos, sem prejuízo de eventual penalidade.

Art.42: Para os fins deste regulamento, compreendem-se no conceito de equipamentos do Clube, os equipamentos e utensílios esportivos de qualquer natureza, microcomputadores portáteis, equipamentos de GPS, tablets, smartphones, telefones, cronômetros ou quaisquer outros equipamentos fornecidos pelo Clube dentro e fora do ambiente de trabalho, podendo a Clube exigir que o funcionário firme o respectivo termo de cessão de uso de equipamento, que será parte integrante deste regulamento e do contrato de trabalho firmado entre as partes.

Art.43: É expressamente vedado o uso dos microcomputadores, tablets, telefones ou smartphones postos à responsabilidade dos empregados nos estabelecimentos do Clube, para assuntos pessoais sem prévia autorização dos superiores, podendo o Clube, sem aviso prévio, vasculhar as unidades de disco, assim como as contas de e-mails profissionais. É especialmente proibida a utilização dos microcomputadores, tablets, telefones ou smartphones do Clube para: (I) acesso a sites com conteúdos ilegais ou pornográficos; (II) a propagação de qualquer tipo de vírus ou programas de controle de outros computadores; (III) utilizar, baixar ou distribuir softwares piratas.



1899

§ 1º: Para o controle previsto no caput deste artigo, o Clube poderá utilizar softwares e sistemas implantados para monitoramento e gravação de todos os usos de internet através da rede e das estações de trabalho do Clube.

§ 2º: A ciência, pelo Clube, do uso dos equipamentos para fins não relacionados ao trabalho poderá redundar na aplicação da penalidade proporcional à gravidade da falta.

§ 3º: O empregado, desde já, isenta o Clube de qualquer responsabilidade por eventuais danos causados a terceiros ou atitudes ilegais praticadas pelo empregado durante o uso destes equipamentos e da rede do Clube em desatenção ao disposto no caput deste, estando ciente que a prática de tais atos poderá importar na aplicação da penalidade adequada, inclusive a demissão por justa-causa, nos termos do art. 482, alíneas “a”, “c” e “h” da CLT.

Art.44: Somente empregados devidamente autorizados poderão, em nome do Clube, utilizar sites de bate-papo (“chat rooms”), mídias sociais (facebook, twitter, linkedin, instagram etc.) ou grupos de discussão (fóruns, “newsgroups”). A utilização do nome do Clube, sem a devida autorização, será considerada ato de improbidade e o empregado sofrerá a punição adequada.

Art.45: É interesse do Clube que os seus funcionários estejam constantemente atualizados e informados. Portanto, o uso de sites de notícias ou de serviços de notícias é necessário, desde que o seu uso não comprometa o bom andamento dos trabalhos.

Art.46: Permite-se aos empregados a utilização da internet para atividades não relacionadas com o trabalho, somente durante o horário de almoço, ou fora do expediente, desde que estritamente dentro das regras de uso definidas neste capítulo, ressalvada a utilização de sites de bancos para a realização de operações financeiras particulares.

Art.47: Os empregados com acesso à internet poderão, com autorização de seus superiores hierárquicos, descarregar programas disponíveis e permitidos gratuitamente na internet, desde que relacionados diretamente com as atividades do Clube.

Art.48: Empregados com acesso à internet não podem efetuar “upload” de qualquer software licenciado ao Clube ou de dados de propriedade do Clube, sem expressa autorização do gerente responsável pelo software ou pelos dados.

Art.49: Cada empregado com acesso à rede receberá um código de identificação e uma senha, que são pessoais e confidenciais, sendo expressamente proibido o seu empréstimo ou cessão a quem quer que seja.

Art.50: A rede interna do Clube é protegida por inúmeros programas de proteção que visam garantir a integridade dos dados e programas. Qualquer tentativa de burlar os sistemas de proteção do Clube será identificada, ficando o autor sujeito a sofrer a respectiva penalidade.



1899

Art.51: Os empregados que exercerem a função de motoristas, além da responsabilidade pelos danos causados aos veículos de propriedade do Clube ou de terceiros que estiverem autorizadamente conduzindo, responderão pelos danos causados a terceiros quando resultantes da negligência, imperícia ou imprudência de sua parte na condução dos veículos ou de infração ao Código Nacional de Trânsito.

Art.52: Além dos motoristas devidamente designados, ninguém mais poderá fazer uso dos veículos, salvo se estiver devidamente autorizado.

Art.53: Todos os veículos postos à disposição dos funcionários do Clube poderão ser monitorados por uma central de segurança, através de rastreadores. Tal controle não traduz meio de controle de jornada, mas apenas equipamento para garantir a segurança das pessoas transportadas.

CAPITULO VI – ALIMENTAÇÃO, DESPESAS E VIAGENS

Art.54: Visando estabelecer critérios para utilização de despesas relativas a serviços prestados em viagens, notadamente competições esportivas, o Clube institui as presentes regras, que são aplicáveis a todos os funcionários do Clube que deverão primar pelo bom senso no cumprimento das regras.

Art.55: Para que possam se alimentar durante as jornadas diárias de trabalho, os funcionários normalmente farão suas refeições nos locais de pernoite ou concentração ou em locais previamente definidos pelo Clube. O Clube não se responsabiliza pelo reembolso ou pela qualidade de refeições realizadas pelos funcionários fora dos locais indicados pelo Clube.

Art.56: Os empregados que possuem telefone do Clube terão os gastos acima da franquia corporativa reembolsados, desde que solicitem a área de suprimentos copia da fatura, justifiquem todas as ligações no verso e solicitem aprovação do Diretor da área.

Art.57: As despesas com passagens aéreas e hotéis, em caso de viagem a serviço para fora do local da contratação, serão custeadas diretamente pelo Clube.

Art.58: Normalmente, o Clube disponibilizará veículos para as locomoções necessárias ao desenvolvimento do trabalho. Caso seja necessária a utilização de outros meios de transporte (taxi, combustível, pedágio e estacionamento) para localidades diferentes da base do Clube, os gastos serão passíveis de reembolso desde que respeitem as regras estabelecidas e devidamente aprovados pelo superior hierárquico.

Art.59: Não são objetos de reembolso as despesas com almoço, entretenimento, telefonemas, barbeiro ou cabeleireiro, revistas, aluguel de vídeo, excesso de bagagem, multa de trânsito, deslocamentos estranhos ao objeto da viagem, cigarros e afins, bebidas alcoólicas, regresso à localidade de origem por motivos particulares, dentre outros, pois não caracterizam um gasto decorrente e necessário ao cumprimento de suas funções.

Art.60: Ressalvados os casos de autorização expressa ou emergência, o funcionário deverá sempre acompanhar os demais integrantes da delegação do Clube durante as viagens, sendo vedada a prática de saídas noturnas, ingestão de bebidas alcoólicas, cigarros ou substâncias entorpecentes, prática de jogos de azar, etc.



Art.61: Os funcionários que exercem a função de técnico, instrutor ou professor, ao realizarem viagens em conjunto com os atletas comandados, deverão zelar pelo cumprimento das regras dispostas neste capítulo pelos mesmos, podendo ser responsabilizados em caso de transgressão.

CAPÍTULO VII – DAS PENALIDADES

Art.62: A infração de qualquer das normas deste regulamento será considerada ato de indisciplina, tipificado no art. 482, h da CLT, além da falta correspondente a cada tipo de infração.

Art.63: Para cada infração cometida, o Clube aplicará a punição que entender conveniente, mas sempre dentro dos limites da proporcionalidade, razoabilidade e agilidade, sendo vedada a aplicação de mais de uma penalidade para a mesma falta.

Parágrafo único: São tipos de penalidades (deliberações a cargo do CLUBE):

a) Advertência será aplicada pelo Clube nas faltas de gravidade leve. A advertência será aplicada por escrito em papel emitido pelo Clube e assinado pelo funcionário, com a discriminação da falta. A recusa na assinatura da advertência escrita será suprida com a assinatura de duas testemunhas, que poderão ser outros empregados do Clube.

b) Suspensão será aplicada pelo Clube nas faltas de gravidade média e obrigatoriamente, quando o empregado já tiver sido punido com 2 (duas) advertências nos últimos dois anos de trabalho. A suspensão poderá ser de 01 (um) a 30 (trinta) dias de trabalho, a critério do Clube. O empregado sofrerá em seu pagamento mensal desconto proporcional aos dias da suspensão, assim como perderá direito ao repouso semanal remunerado. A suspensão será aplicada por escrito em papel emitido pelo Clube e assinado pelo funcionário, com a discriminação da falta. A recusa na assinatura da suspensão será suprida com a assinatura de duas testemunhas, que poderão ser outros empregados do Clube.

c) Demissão por Justa Causa nas faltas graves, tipificadas no Art. 482 da CLT, e obrigatoriamente, em caso de reincidência de infração punível com suspensão. A recusa na assinatura do comunicado de dispensa por justa causa será suprida com a assinatura de duas testemunhas, que poderão ser outros empregados do Clube.

CAPÍTULO VIII - DAS RELAÇÕES HUMANAS E SOCIAIS

Art.64: Todos os empregados, sem distinção, devem colaborar, de forma eficaz à realização dos fins sociais do Clube.

Art.65: Harmonia, cordialidade, respeito e espírito de compreensão devem predominar nos contatos estabelecidos independentemente de posição hierárquica.

Art.66: O sentido de equipe deve predominar na execução de tarefas à realização dos objetivos do Clube.



1899

Art.67: A diretoria do Clube e o departamento de recursos humanos primarão pela colaboração na solução de problemas e questões de ordem pessoal, familiar e moral dos empregados, com respeito e absoluto sigilo.

Art.68: O Clube manterá conduta de reconhecimento do mérito do empregado, com vistas a premiá-lo dignamente e de acordo com os critérios de capacidade, iniciativa, frequência e tempo de serviço.

Art.69: Fica o empregado ciente de que o Clube está ciente de sua Responsabilidade Social como empregador, não utilizando em nenhuma hipótese da exploração do trabalho infantil, de trabalhadores submetidos ou forçados a condições ilegais de domínio do empregador (trabalho escravo) e que o local de trabalho não serve de moradia aos trabalhadores.

CAPITULO IX - DISPOSIÇÕES GERAIS

Art.70: Ao empregado é garantido o direito de formular sugestões ou reclamação acerca de qualquer assunto pertinente ao serviço e às atividades do Clube. Tais reclamações deverão ser formuladas por escrito e dirigidas ao Recursos Humanos do Clube, que as levará ao conhecimento da diretoria.

Art.71: Os empregados devem observar o presente Regulamento, circulares, ordem de serviço, avisos, comunicados e outras instruções expedidas pela direção do Clube.

Art.72: Os casos omissos ou não previstos neste regulamento serão resolvidos pelo Clube, à luz da Constituição Federal, da CLT e legislações complementares trabalhistas, convenções coletivas e contrato de trabalho.

Art.73: O presente Regulamento pode ser substituído por outro, sempre que a Clube julgar conveniente, em consequência de alteração na legislação social ou normativa.

* Declaro ter lido e ter inteiro conhecimento das normas acima estipuladas, estando de acordo com todo o seu conteúdo, obrigando-me a segui-lo e respeitá-lo integralmente.

APROVAÇÕES

Ocupante:

RH:


A Ouvidoria do Esporte Clube Vitória, é o canal de comunicação e interação com o nosso colaborador. O espaço foi criado para melhorar a qualidade no atendimento e nos serviços prestados pelo clube, assim como a transparência da gestão. Contados através do e-mail ouvidoria@ecvitoria.com.br.



1899

Rua Artêmio Castro Valente, 01, Nossa Senhora da Vitória. Salvador - BA, CEP: 41.260-300 Telefone: (71) 3036.7300

www.ecvitoria.com.br

@ecvitoriaoficial   ecvitoria