

MANUAL DE RECURSOS HUMANOS DA ASSOCIAÇÃO PRÓ-DANÇA

Este instrumento formaliza as relações e os princípios básicos da gestão de pessoal no âmbito da ASSOCIAÇÃO PRÓ-DANÇA. Trata-se, de uma ação que visa dotar a ASSOCIAÇÃO PRÓ-DANÇA de um conjunto padronizado e sistematizado de informações, permitindo a todos os interessados o acesso a orientações acerca da vida funcional na entidade, seus direitos e prerrogativas, seus deveres, bem como o procedimento em cada caso.

1. DISPOSIÇÕES GERAIS

1.1 Este Manual de Recursos Humanos (doravante “Manual de RH”) se aplica aos empregados da ASSOCIAÇÃO PRÓ-DANÇA, assim entendidos aqueles que mantêm vínculo empregatício regido pela Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, em tempo integral ou parcial, bem como se aplica aos membros da Diretoria da ASSOCIAÇÃO PRÓ-DANÇA.

1.1.1 O presente Manual de RH não se aplica a profissionais advindos de contratação de serviços técnicos especializados, às locações de serviços, ao preenchimento de funções de direção de indicação pelo Conselho Administrativo da ASSOCIAÇÃO PRÓ-DANÇA e aos serviços contratados por prazo determinado ou pelo prazo previsto para a execução do escopo contratado, da mesma forma que não se aplica aos voluntários, que terão regulamento próprio.

1.1.2 Serão aplicáveis aos estagiários e aos menores aprendizes, respectivamente, o disposto na Lei nº 11.788/2008 e no Decreto nº 5.598/2005, e as disposições no presente Manual de RH, no que couber.

1.2 O presente Manual de RH deverá ser aplicado sem qualquer prejuízo às regras estabelecidas no Regimento Interno e/ou em demais normas específicas da ASSOCIAÇÃO PRÓ-DANÇA.

1.3 Os contratos de trabalho a serem celebrados no âmbito do presente Manual de RH serão regidos pela legislação vigente, especialmente a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

1.4 .Tendo em vista que a ASSOCIAÇÃO PRÓ-DANÇA é qualificada como Organização Social e que mantém contratos com a administração pública, esta pode vir a ser instada a divulgar informações relativas aos contratos de trabalhos por ela celebrados com seus empregados, em especial no que tange a nome do empregado, cargo, data de admissão e remuneração nominal de contratação.

2. RECRUTAMENTO E SELEÇÃO DE EMPREGADOS

2.1 O recrutamento e a seleção de empregados da ASSOCIAÇÃO PRÓ-DANÇA deverão ser efetuados em atenção ao princípio da impessoalidade, objetividade, transparência e da ampla divulgação, bem como deverão atender a critérios técnicos e/ou artísticos para a escolha do profissional contratado para a respectiva vaga.

2.2 Compete ao [setor responsável] da ASSOCIAÇÃO PRÓ-DANÇA realizar o processo de recrutamento e seleção, após autorização prévia do [setor responsável].

2.3 O preenchimento de uma vaga poderá se iniciar com a realização de processo seletivo do pessoal interno da ASSOCIAÇÃO PRÓ-DANÇA, mediante a publicação em murais ou quadro de avisos, envio em lista de e-mail ou outras formas de comunicação interna.

- 2.3.1 A seleção de pessoal interno poderá ser geral ou específica, e deverá levar em conta critérios relacionados ao conhecimento do profissional em atuação.
- 2.4 Caso o preenchimento da vaga não seja realizado por meio de processo seletivo de pessoal interno, os processos seletivos para a contratação de empregados deverão ser amplamente divulgados, mediante publicação no *site* da ASSOCIAÇÃO PRÓ-DANÇA e, eventualmente, por outros meios de comunicação e recrutamento, com prazo de, no mínimo, 05 (cinco) dias para a inscrição dos interessados.
- 2.5 A publicação do processo seletivo deve conter, dentre outros, um descritivo da vaga, com indicação do cargo e principais funções, obrigações, benefícios, bem como informações as etapas do processo seletivo, os requisitos para preenchimento da vaga e os critérios de seleção.
- 2.6 A ASSOCIAÇÃO PRÓ-DANÇA poderá manter um banco de currículos permanente, podendo comunicar por e-mail aos candidatos a abertura de processos seletivos compatíveis com o perfil do currículo apresentado.
- 2.7 Excepcionalmente, será dispensada a publicação da vaga pela ASSOCIAÇÃO PRÓ-DANÇA nos casos de urgência para ocupação que não pode ficar vaga ou nas hipóteses de especificidade do cargo ou função.
- 2.7.1 Caberá ao órgão responsável apresentar a justificativa para a realização de contratação sem processo seletivo, bem como especificar, nos casos de urgência, se a contratação será por tempo determinado ou indeterminado, a qual deverá ser aprovada pela Diretoria Executiva da ASSOCIAÇÃO PRÓ-DANÇA
- 2.7.2 A urgência da contratação, que deverá ser atestada por órgão responsável, será caracterizada nas hipóteses de calamidades públicas e fatores externos, bem como em situações que possam ocasionar prejuízo à ASSOCIAÇÃO PRÓ-DANÇA ou comprometer a segurança de pessoas, obras, serviços, equipamentos e outros bens, causar a paralisação ou prejudicar a regularidade das atividades executadas pela ASSOCIAÇÃO PRÓ-DANÇA, dentre outros.
- 2.7.3 A especificidade do cargo ou função poderá ser decorrente da especialização técnica ou artística, exclusividade ou singular notoriedade profissional exigida para o cargo, ou ainda em razão da natureza de cargo de confiança.
- 2.7.4 Nas contratações realizadas sem processo seletivo, deverá haver a demonstração de que os valores praticados estão de acordo com o cenário do Terceiro Setor na área cultural relativa às atividades da ASSOCIAÇÃO PRÓ-DANÇA.
- 2.8 O resultado do processo seletivo será sempre divulgado no *site* da ASSOCIAÇÃO PRÓ-DANÇA, a partir da data de encerramento do processo seletivo, contendo o nome do(s) candidato(s) selecionado(s).
- 2.8.1 Caso os candidatos do processo seletivo não apresentem o perfil pretendido, ou não cumpram os requisitos necessários, ao órgão responsável da ASSOCIAÇÃO PRÓ-DANÇA poderá, justificadamente:
- i) Reabrir o procedimento de seleção, com melhor especificação da vaga, maior divulgação, com ênfase em novos canais de publicização, e ampliação do prazo para envio de currículos e participação;
 - ii) Aceitar um ou mais dos candidatos com perfil não integralmente relacionado ao proposto; ou
 - iii) Realizar novo procedimento de recrutamento e seleção.

- 2.9 A inscrição do candidato no processo seletivo implicará o conhecimento e a tácita aceitação das normas e condições estabelecidas no respectivo instrumento convocatório, bem como das regras deste Manual de RH, o qual estará permanentemente acessível no *síte* da ASSOCIAÇÃO PRÓ-DANÇA.
- 2.10 A participação no processo seletivo gera, inclusive para o(s) candidato(s) que for(em) selecionado(s), apenas a expectativa de direito à contratação, sendo que a ASSOCIAÇÃO PRÓ-DANÇA poderá deixar de convocá-lo(s) por razões supervenientes de conveniência, bem como poderá revogar o processo seletivo em qualquer etapa, sem que tais decisões impliquem, sob hipótese alguma, direito a qualquer ressarcimento por parte dos candidatos.
- 2.11 Todos os processos seletivos realizados devem ser listados, devidamente justificados e arquivados com as comprovações que embasam as decisões tomadas.
- 2.12 A ASSOCIAÇÃO PRÓ-DANÇA não poderá contratar cônjuges ou parentes até o 3º grau de seus Conselheiros e Diretores.
- 2.13 O candidato, ao ingressar ao corpo de empregados da ASSOCIAÇÃO PRÓ-DANÇA, não obterá estabilidade de qualquer forma, salvo nos casos expressos previstos em lei, no Regimento Interno e nas demais normas específicas da ASSOCIAÇÃO PRÓ-DANÇA.

3. FORMAÇÃO E TREINAMENTO DE PESSOAL

- 3.1 Por meio, principalmente, de investimentos em formação e treinamento de pessoal, a ASSOCIAÇÃO PRÓ-DANÇA buscará melhorar a cada dia o desempenho de seus empregados e, por conseguinte, de suas atividades, observando-se conjuntamente as necessidades da Associação e de seus empregados.
- 3.2 A ASSOCIAÇÃO PRÓ-DANÇA, a seu critério, poderá fomentar a formação de seu pessoal a participar de cursos, seminários, especializações e outras experiências formativas externas ou à distância, mediante concessão de carga horária para realização de atividades de capacitação e treinamento ou subsídio total ou parcial dos custos da atividade, além da concessão de carga horária.
- 3.2.1 Para fazer jus ao subsídio descrito no item 3.2, acima, o empregado deverá realizar solicitação por escrito à diretoria executiva, na qual deve constar as informações relativas à atividade de formação pretendida.
- 3.2.2 Será imediatamente suspenso o subsídio caso comprove-se que o empregado está com frequência inferior a 75% (setenta e cinco por cento) nas atividades de formação.
- 3.2.3 Após a conclusão da atividade de formação subsidiada, a ASSOCIAÇÃO PRÓ-DANÇA poderá solicitar, como contrapartida, que o funcionário apresente aos colegas o trabalho desenvolvido para conclusão do curso e/ou que atue como multiplicador de saberes e experiências obtidos.

4. PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS

- 4.1 O Plano de Cargos e Salários adotado pela ASSOCIAÇÃO PRÓ-DANÇA deverá ter como foco o reconhecimento do mérito, da capacitação profissional e da avaliação de desempenho de seus empregados.
- 4.2 A ASSOCIAÇÃO PRÓ-DANÇA deverá observar, em suas relações empregatícias, a relatividade interna dos cargos, de forma que cada cargo tenha sua respectiva remuneração correspondente às responsabilidades e qualificações necessárias para o desempenho da função correlata.

- 4.3 O Plano de Cargos e Salários deve prever, no mínimo, as seguintes informações a respeito dos cargos da ASSOCIAÇÃO PRÓ-DANÇA:
- a. Nome do Cargo;
 - b. Setor e natureza de atuação;
 - c. Atribuições habituais e extraordinárias;
 - d. Qualificações, experiências e formação escolar/acadêmicas mínimas e desejadas;
 - e. Perfil profissional e pessoal (habilidades interpessoais requeridas e impedimentos à contratação)
 - f. Sistema de remuneração e critérios de ascensão;
 - g. Benefícios específicos e especiais;
 - h. Métodos de avaliação dos colaboradores e critérios de promoção interna;
 - i. Qualificação / capacitação em serviços prevista; e
 - j. Excepcionalidades laborais (periculosidade, insalubridade, requisitos e condições adversas, etc.).
- 4.4 O Plano de Cargos e Salários deverá ser disponibilizado no *site* da ASSOCIAÇÃO PRÓ-DANÇA e atualizado sempre que se mostre necessário, preferencialmente em prazo não superior a 3 anos.

5. SALÁRIOS, BENEFÍCIOS E VANTAGENS PARA EMPREGADO

- 5.1 Os salários adotados e os benefícios e vantagens concedidos pela ASSOCIAÇÃO PRÓ-DANÇA deverão ter como fundamento o reconhecimento do mérito, da capacitação profissional, do desempenho de seus empregados e a realidade de mercado.
- 5.2 O Plano Salarial da ASSOCIAÇÃO PRÓ-DANÇA deverá sempre levar em consideração a capacidade financeira da entidade, para que seu equilíbrio orçamentário seja preservado.
- 5.3 Os salários adotados pela ASSOCIAÇÃO PRÓ-DANÇA deverão ser estabelecidos conforme os padrões utilizados no mercado e congêneres, para cargos com responsabilidades semelhantes desde e dentro das condições orçamentárias da ASSOCIAÇÃO PRÓ-DANÇA.
- 5.4 O regime de férias dos empregados observará o disposto na Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, no acordo ou convenção coletiva e, subsidiariamente, o disposto neste Manual.

6. DIREITOS E DEVERES DOS EMPREGADOS

- 6.1 Os direitos e deveres dos empregados da ASSOCIAÇÃO PRÓ-DANÇA são decorrentes da Legislação Trabalhista, aplicada à cada relação de trabalho, havendo regras gerais e específicas dependendo dos Contratos Individuais de Trabalho estipulados para cada área e função.
- 6.2 Cabe aos empregados, dependendo da natureza do serviço prestado e do disposto em cada Contrato Individual de Trabalho, o dever de diligência, prioridade, confidencialidade e não concorrência.
- 6.3 É dever dos empregados executar, pronta e diligentemente, todos os serviços concernentes ao bom e correto desempenho de suas funções, observando rigorosamente todos os dispositivos legais pertinentes, bem como a cumprir com atenção e disciplina as determinações de seus superiores hierárquicos.
- 6.4 Os Contratos Individuais de Trabalho podem prever o dever de prioridade dos empregados aos trabalhos junto à ASSOCIAÇÃO PRÓ-DANÇA, conforme estipulado no Regimento Interno e/ou em demais normas específicas da ASSOCIAÇÃO PRÓ-DANÇA,

bem como que tais empregados não devem ocupar cargos efetivos e permanentes em outra instituição semelhante, seja esta no âmbito Municipal, Estadual ou Federal.

- 6.5 Os empregados têm o dever de tratar como confidenciais todas as informações, orais, escritas ou codificadas, inclusive em sistema eletrônico, obtidas em razão do trabalho na ASSOCIAÇÃO PRÓ-DANÇA ou da função que ocupa.

7. HORÁRIO E JORNADA DE TRABALHO

- 7.1 Aos empregados em que não for determinada jornada de trabalho nos respectivos Contratos Individuais de Trabalho, deve ser dada a ciência do horário de trabalho com antecedência razoável.

- 7.2 Caso seja eventualmente solicitado, o empregado deve trabalhar aos domingos e feriados, devendo ser compensados com dia de folga e descanso remunerado em outro dia útil da mesma semana, e obedecida a regra legal de periodicidade de incidência do descanso remunerado aos domingos em vigor à época da prestação dos serviços.

- 7.3 Via de regra, serão considerados dias de descanso remunerado os feriados federais, estaduais e municipais, sendo que o labor nestes dias, quando necessário, será devidamente compensado.

- 7.4 A jornada normal de trabalho do empregado poderá ser prorrogada por até mais 02 (duas) horas, sendo o excesso de horas em um dia compensado pela correspondente diminuição em outro dia, previamente acordado e comunicado.

- 7.5. A ASSOCIAÇÃO PRO-DANÇA pratica o regime de compensação de horas, na modalidade do Banco de Compensação de Horas, baseado na Convenção Coletiva de Trabalho do Sindicato da Categoria. Referido documento abrange os empregados da ASSOCIAÇÃO PRO-DANÇA pertencentes a respectiva categoria neles mencionados, com exceção dos ocupantes de cargos de confiança, dentre outros, previstos em Lei.

- 7.6 É dever dos empregados informar à ASSOCIAÇÃO PRÓ-DANÇA sobre qualquer impedimento de comparecer aos serviços estabelecidos, bem como nos casos de doença apresentar atestado médico, sendo este obrigatório para a justificação da falta e, preferencialmente, com a indicação do CID

- 7.7 Os direitos e deveres dos empregados ora expostos não excluem os estipulados individualmente para cada empregado no Contrato Individual de Trabalho e pela Convenção Coletiva.

8. CONDUTA NO AMBIENTE DE TRABALHO

- 8.1 Cabe à ASSOCIAÇÃO PRÓ-DANÇA prezar pela higidez e bem-estar de seus empregados no ambiente de trabalho, de forma a fomentar condutas de respeito e bom convívio, fortalecendo valores de integridade e confiança dentre os empregados da Associação. Dessa forma, é vedado aos empregados:

- a. fazer comentários graves, grosseiros, humilhantes, insultantes ou ofensivos acerca de características físicas, da doença ou aspecto de uma pessoa;
- b. praticar discriminação por quaisquer motivos, como, por exemplo, por motivos de cor, raça/etnia, credo e/ou religião, sexo, orientação sexual, identidade de gênero, idade, estado civil, situação familiar, incapacidade e filiação político-partidária;
- c. enviar e retransmitir mensagens por correio eletrônico que se refiram à raça, etnia, origem, cor, religião, idade, sexo, orientação sexual, estado civil, situação familiar ou incapacidade de uma ou várias pessoas;
- d. ameaçar, intimidar ou fazer represálias, bem como qualquer outra atitude vindo de empregado de hierarquia superior ou não, que possa gerar constrangimento excessivo a outro;

- e. dar, oferecer ou prometer, direta ou indiretamente, qualquer coisa de valor ou vantagem a agente público ou pessoa a eles relacionada, a fim de influenciar suas atividades ou obter vantagens indevidas em benefício próprio, de terceiros ou da ASSOCIAÇÃO PRÓ-DANÇA.
 - f. oferecer ou aceitar brindes, presentes e convites que tenham como objetivo influenciar ou recompensar decisões de atuação, troca de favores ou vantagens indevidas.
- 8.2 Qualquer atitude dessa natureza será tomada como ofensa gravíssima à própria pessoa atingida, bem como à ASSOCIAÇÃO PRÓ-DANÇA, devendo ser tomadas medidas disciplinares descritas em regulamento próprio da Associação, não excluindo demais sanções de natureza penal e cível.
- 8.3 Os empregados deverão observar o uso correto, completo e obrigatório dos equipamentos de segurança disponibilizados pela ASSOCIAÇÃO PRÓ-DANÇA.
- 8.4 É obrigatória a participação nos seguintes programas relacionados a saúde, segurança e qualidade de vida da ASSOCIAÇÃO PRÓ-DANÇA:
- a. Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional, Plano de Qualidade de Vida no Trabalho e ou PPRA – Programa de Prevenção de Riscos Ambientais.
- 8.5 Os empregados da ASSOCIAÇÃO PRÓ-DANÇA obrigam-se a cumprir, a Lei Anticorrupção (Lei nº 12.846/13) e outras regulamentações correlatas, devendo, em especial:
- a. adotar as melhores práticas para prevenir atos de corrupção, fraude, práticas ilícitas ou lavagem de dinheiro;
 - b. abster-se de praticar atos de corrupção e de agir de forma lesiva à administração pública, no interesse ou para benefício, exclusivo ou não, seu ou de terceiros; e
 - c. caso tenha conhecimento de qualquer ato ou fato que viole as normas citadas, comunicar imediatamente à administração, para que sejam tomadas as providências que entender necessárias
- 8.6 Os empregados da ASSOCIAÇÃO PRÓ-DANÇA deverão colaborar com as fiscalizações e investigações conduzidas pelo Poder Público.

9. REGIME DISCIPLINAR

- 9.1 O regime disciplinar previsto neste item prevê as condutas dos empregados passíveis de sanção pela ASSOCIAÇÃO PRÓ-DANÇA e a sanção para cada caso, de acordo com os Contratos Individuais de Trabalho e a legislação vigente.
- 9.2 Será observado, a todo o momento, o contraditório e a ampla defesa, sendo prevista abertura para que as partes eventualmente envolvidas em conflitos possam se defender e expor seu ponto de vista, sem que haja privilégios de qualquer natureza.
- 9.3 O empregado responderá por quaisquer danos e prejuízos que, direta ou indiretamente, por culpa (grave, leve ou levíssima) ou dolo, no desempenho ou não de suas funções, causar à ASSOCIAÇÃO PRÓ-DANÇA, ficando esta, desde já, autorizada a ressarcir-se mediante desconto, em folha de pagamento ou no Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho - TRCT, do valor total apurado (art. 462, § 1.º, da CLT).
- 9.4 A ASSOCIAÇÃO PRÓ-DANÇA poderá descontar da remuneração mensal ou das verbas rescisórias do empregado a indenização por qualquer dano que este causar e/ou a multa decorrente da violação dos deveres fixados neste Manual de RH, independentemente de verificar-se dolo na conduta e sem prejuízo das demais penalidades previstas contratualmente e na legislação trabalhista, cível e penal.
- 9.5 Serão passíveis de demissão por justa causa as condutas previstas no art. 482 da CLT.

9.6 Poderão também ser aplicadas penalidades de advertência e suspensão, nas hipóteses previstas na legislação aplicável, no Regimento Interno e nas demais normas específicas da ASSOCIAÇÃO PRÓ-DANÇA.

10. DISPOSIÇÕES FINAIS

10.1 O Manual de RH poderá ser alterado em todo ou em parte, a qualquer tempo, nos termos do Estatuto Social da ASSOCIAÇÃO PRÓ-DANÇA, devendo as alterações ser informadas aos empregados.

10.2 O presente Manual de RH, bem como suas posteriores alterações, deverá ser publicado no *site* da ASSOCIAÇÃO PRÓ-DANÇA.

10.3 O presente Manual de RH passará a vigorar a partir da data de sua aprovação.