



IBRADEF

INSTITUTO BRASILEIRO DOS DEFICIENTES

**REGULAMENTO DE
RECURSOS HUMANOS**



SUMÁRIO

CAPÍTULO I – DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES
CAPÍTULO II – DOS REGIMES DE CONTRATAÇÃO
CAPÍTULO III – DO RECRUTAMENTO E SELEÇÃO
CAPÍTULO IV – DA ADMISSÃO E INTEGRAÇÃO
CAPÍTULO V – DA JORNADA DE TRABALHO E CONTROLE DE PONTO
CAPÍTULO VI – DA REMUNERAÇÃO E BENEFÍCIOS
CAPÍTULO VII – DAS FÉRIAS, LICENÇAS E AFASTAMENTOS
CAPÍTULO VIII – DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO E CAPACITAÇÃO
CAPÍTULO IX – DOS DEVERES, DIREITOS E CONDUTA
CAPÍTULO X – DO REGIME DISCIPLINAR E SANÇÕES
CAPÍTULO XI – DA SAÚDE, SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO
CAPÍTULO XII – DOS PROFISSIONAIS DE SAÚDE
CAPÍTULO XIII – DOS PRESTADORES DE SERVIÇO (PJ)
CAPÍTULO XIV – DOS VOLUNTÁRIOS
CAPÍTULO XV – DOS ESTAGIÁRIOS E JOVENS APRENDIZES
CAPÍTULO XVI – DA PROTEÇÃO DE DADOS E SIGILO (LGPD)
CAPÍTULO XVII – DO DESLIGAMENTO
CAPÍTULO XVIII – DAS DISPOSIÇÕES FINAIS



CAPÍTULO I

DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º O presente Regulamento de Recursos Humanos disciplina as relações de trabalho, as normas de conduta e os procedimentos administrativos aplicáveis a todas as pessoas que prestam serviços ao INSTITUTO BRASILEIRO DOS DEFICIENTES – IBRADEF, em qualquer regime de contratação, em complemento ao Estatuto Social, ao Regimento Interno e à legislação vigente.

Art. 2º Submetem-se a este Regulamento:

- I – Empregados regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT);
- II – Prestadores de serviços pessoa jurídica (PJ), no que for compatível com a natureza do contrato civil;
- III – Voluntários, na forma da Lei nº 9.608/1998;
- IV – Estagiários, na forma da Lei nº 11.788/2008;
- V – Jovens aprendizes, na forma da Lei nº 10.097/2000;
- VI – Dirigentes, membros de coordenações e demais colaboradores, no que couber.

Art. 3º São princípios que regem a gestão de pessoas no IBRADEF:

- I – Humanização nas relações de trabalho;
- II – Ética e integridade em todas as decisões;
- III – Transparência nos processos seletivos, promoções e desligamentos;
- IV – Valorização das pessoas como protagonistas da missão institucional;
- V – Excelência técnica e desenvolvimento contínuo;
- VI – Respeito à diversidade e promoção da inclusão, especialmente das pessoas com deficiência;
- VII – Igualdade de oportunidades, sem discriminação de qualquer natureza.

CAPÍTULO II

DOS REGIMES DE CONTRATAÇÃO

Art. 4º O IBRADEF poderá contratar pessoas sob os seguintes regimes:

- I – Regime celetista (CLT), para funções de natureza permanente, com subordinação, habitualidade, pessoalidade e onerosidade;
- II – Contrato de prestação de serviços com pessoa jurídica (PJ), para serviços técnicos especializados, sem subordinação direta, observado o art. 593 e seguintes do Código Civil;
- III – Termo de adesão ao voluntariado, sem qualquer vínculo empregatício, na forma da Lei nº 9.608/1998;



IV – Termo de compromisso de estágio, na forma da Lei nº 11.788/2008;

V – Contrato de aprendizagem, na forma da Lei nº 10.097/2000 e do Decreto nº 9.579/2018.

Art. 5º A definição do regime de contratação observará a natureza da função, a legislação aplicável e a vedação à substituição de relação empregatícia por contrato civil ou trabalho voluntário.

Parágrafo único. É expressamente vedada a contratação na modalidade PJ ou voluntária para mascarar relação de emprego, sob pena de responsabilização administrativa e trabalhista.

CAPÍTULO III

DO RECRUTAMENTO E SELEÇÃO

Art. 6º Os processos de recrutamento e seleção observarão os princípios da impessoalidade, da publicidade e da igualdade de oportunidades, sendo conduzidos pela área de Recursos Humanos com apoio das áreas técnicas demandantes.

Art. 7º Os processos seletivos poderão incluir, conforme a complexidade da vaga:

- I – Análise curricular;
- II – Testes técnicos e/ou de conhecimentos específicos;
- III – Avaliação psicológica, quando aplicável;
- IV – Entrevistas individuais ou em painel;
- V – Dinâmicas de grupo;
- VI – Verificação de referências profissionais.

Art. 8º O IBRADEF reservará, sempre que possível, vagas para pessoas com deficiência, em observância à Lei nº 8.213/1991 e à Lei Brasileira de Inclusão (Lei nº 13.146/2015), e poderá adotar políticas afirmativas para grupos sub-representados.

Art. 9º É vedado, em qualquer fase do processo seletivo:

- I – Exigência de teste, exame, perícia, laudo, atestado ou declaração sobre esterilização ou gravidez;
- II – Discriminação por sexo, idade, cor, raça, origem, estado civil, situação familiar, deficiência, orientação sexual, identidade de gênero ou religião;
- III – Solicitação de informações pessoais não relacionadas à função;
- IV – Cobrança de qualquer valor do candidato.

Art. 10º A contratação de parentes até o terceiro grau de dirigentes, conselheiros e gestores do IBRADEF deverá ser previamente comunicada à Diretoria Executiva e justificada tecnicamente, observados os impedimentos previstos em convênios e termos de parceria com o Poder Público.



CAPÍTULO IV

DA ADMISSÃO E INTEGRAÇÃO

Art. 11º A admissão será formalizada mediante:

- I – Apresentação de documentos pessoais e profissionais exigidos;
- II – Realização de exame médico admissional;
- III – Assinatura do contrato de trabalho, termo de prestação de serviços, termo de adesão ao voluntariado, termo de compromisso de estágio ou contrato de aprendizagem, conforme o caso;
- IV – Assinatura de termo de confidencialidade e de adesão ao Código de Conduta e Ética;
- V – Cadastro nos sistemas internos.

Art. 12º Todo novo integrante passará por programa de integração institucional, que abordará, no mínimo:

- I – Histórico, missão, visão e valores do IBRADEF;
- II – Estrutura organizacional e principais processos;
- III – Normas deste Regulamento, do Regimento Interno e do Código de Conduta e Ética;
- IV – Política de saúde e segurança do trabalho;
- V – Política de proteção de dados pessoais (LGPD);
- VI – Atribuições específicas da função.

Art. 13º Os contratos celetistas observarão o período de experiência previsto no art. 445, parágrafo único, da CLT, não excedendo 90 (noventa) dias, podendo ser fracionado em duas etapas.

CAPÍTULO V

DA JORNADA DE TRABALHO E CONTROLE DE PONTO

Art. 14º A jornada de trabalho dos empregados celetistas observará os limites legais previstos na CLT e nos acordos ou convenções coletivas aplicáveis à categoria, podendo ser adotadas as seguintes modalidades:

- I – Jornada padrão de até 8 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) horas semanais;
- II – Escalas especiais (12x36, 24x72 e outras), quando compatíveis com a natureza do serviço, especialmente nas unidades de saúde;
- III – Jornada parcial, nos termos do art. 58-A da CLT;
- IV – Regime de teletrabalho ou trabalho híbrido, conforme política específica.

Art. 15º O controle de jornada é obrigatório para todos os estabelecimentos com mais de 20 (vinte) empregados, podendo ser realizado por meio manual, mecânico ou eletrônico, inclusive sistemas digitais e biométricos.



§ 1º Estão dispensados do controle de jornada os empregados que exercem cargo de confiança ou atividades incompatíveis com a fixação de horário, na forma do art. 62 da CLT.

§ 2º A omissão, fraude ou registro indevido de ponto constitui falta grave.

Art. 16º A realização de horas extras dependerá de autorização prévia do gestor imediato e será compensada ou paga conforme acordo coletivo, banco de horas ou legislação aplicável.

Art. 17º Os intervalos para repouso e alimentação serão respeitados conforme a CLT, sendo vedada sua supressão sem autorização legal.

CAPÍTULO VI

DA REMUNERAÇÃO E BENEFÍCIOS

Art. 18º A política de remuneração do IBRADEF observará:

- I – Pisos salariais previstos em convenção ou acordo coletivo de trabalho;
- II – Equidade interna entre funções de mesma complexidade e responsabilidade;
- III – Competitividade externa, considerando o mercado de organizações da sociedade civil e do setor de saúde;
- IV – Sustentabilidade financeira da instituição e dos projetos vinculados.

Art. 19º O pagamento dos salários será efetuado até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao vencido, mediante depósito em conta-corrente ou conta-salário indicada pelo empregado.

Art. 20º O IBRADEF poderá conceder, conforme disponibilidade orçamentária e regras do projeto financiador, os seguintes benefícios:

- I – Vale-transporte, na forma da Lei nº 7.418/1985;
- II – Vale-alimentação ou vale-refeição;
- III – Assistência médica e/ou odontológica;
- IV – Seguro de vida em grupo;
- V – Auxílio-creche, quando previsto em norma coletiva;
- VI – Programa de capacitação e desenvolvimento profissional;
- VII – Outros benefícios definidos pela Diretoria Executiva.

Art. 21º Reajustes salariais coletivos serão concedidos conforme convenção ou acordo coletivo da categoria, e reajustes individuais (por mérito ou promoção) dependerão de avaliação de desempenho e aprovação da Diretoria Executiva.

CAPÍTULO VII

DAS FÉRIAS, LICENÇAS E AFASTAMENTOS



Art. 22º As férias dos empregados celetistas serão concedidas conforme arts. 129 a 153 da CLT, mediante programação anual feita pelo gestor imediato em conjunto com o empregado, com comunicação prévia mínima de 30 (trinta) dias.

Parágrafo único. As férias poderão ser fracionadas em até 3 (três) períodos, sendo um deles de no mínimo 14 (quatorze) dias corridos e os demais de no mínimo 5 (cinco) dias corridos, mediante concordância do empregado.

Art. 23º Serão asseguradas as licenças previstas em lei, dentre elas:

- I – Licença-maternidade (120 dias, prorrogável quando aplicável);
- II – Licença-paternidade (5 dias, prorrogável quando aplicável);
- III – Licença para tratamento de saúde, mediante atestado médico;
- IV – Licença por falecimento de familiar (gala e nojo);
- V – Licença para serviço militar;
- VI – Licença para comparecimento a juízo e cumprimento de obrigações legais;
- VII – Licença para acompanhamento de cônjuge ou filho em consulta médica, conforme legislação.

Art. 24º Afastamentos por acidente de trabalho ou doença ocupacional observarão a legislação previdenciária, sendo assegurada a estabilidade prevista no art. 118 da Lei nº 8.213/1991.

Art. 25º Licenças não remuneradas poderão ser concedidas excepcionalmente, mediante solicitação fundamentada e aprovação da Diretoria Executiva.

CAPÍTULO VIII

DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO E CAPACITAÇÃO

Art. 26º Todos os empregados serão submetidos a avaliação de desempenho periódica, no mínimo anual, com os seguintes objetivos:

- I – Identificar pontos fortes e oportunidades de desenvolvimento;
- II – Subsidiar decisões de promoção, reajuste por mérito e mobilidade interna;
- III – Orientar planos individuais de capacitação;
- IV – Fortalecer o alinhamento das equipes à missão institucional.

Art. 27º A avaliação será conduzida pelo gestor imediato e poderá adotar metodologias diversas, incluindo autoavaliação, avaliação 90º, 180º ou 360º.

Art. 28º O IBRADEF manterá Plano Anual de Capacitação, com ações de educação continuada, treinamentos técnicos, gerenciais e comportamentais, priorizando temas como:

- I – Humanização do atendimento;
- II – Segurança do paciente e do colaborador (área da saúde);



- III – Inclusão e acessibilidade;
- IV – Ética e integridade;
- V – Proteção de dados pessoais.

CAPÍTULO IX

DOS DEVERES, DIREITOS E CONDUTA

Art. 29º São deveres de todas as pessoas vinculadas ao IBRADEF:

- I – Cumprir as normas legais, estatutárias, regimentais e os procedimentos internos;
- II – Desempenhar com diligência, técnica e responsabilidade as atribuições da função;
- III – Tratar com respeito e cortesia colegas, beneficiários, parceiros e o público;
- IV – Zelar pelos bens, pela imagem e pelo nome do IBRADEF;
- V – Comunicar imediatamente irregularidades, riscos ou condutas antiéticas observadas;
- VI – Manter sigilo sobre informações de natureza confidencial;
- VII – Comparecer pontualmente ao trabalho e cumprir a jornada estabelecida;
- VIII – Utilizar uniformes, crachás e equipamentos de proteção individual, quando exigidos;
- IX – Submeter-se aos exames médicos periódicos.

Art. 30º São direitos das pessoas vinculadas ao IBRADEF:

- I – Receber tratamento digno, respeitoso e livre de qualquer forma de discriminação ou assédio;
- II – Ter ambiente de trabalho seguro e saudável;
- III – Receber as remunerações, benefícios e direitos legais devidos no prazo;
- IV – Acessar oportunidades de capacitação e desenvolvimento;
- V – Ser informado sobre as normas, mudanças e decisões que afetem seu trabalho;
- VI – Apresentar sugestões, críticas e denúncias por meio dos canais institucionais.

Art. 31º São condutas expressamente vedadas:

- I – Discriminação de qualquer natureza;
- II – Assédio moral, sexual ou organizacional;
- III – Apresentar-se ao trabalho sob efeito de álcool ou substâncias entorpecentes;
- IV – Receber, solicitar ou oferecer vantagens indevidas (suborno, propina, comissões ilícitas);
- V – Utilizar bens, recursos, marca ou nome do IBRADEF para fins pessoais ou estranhos à missão;
- VI – Divulgar informações sigilosas, dados de pacientes, beneficiários ou parceiros;
- VII – Realizar atividades político-partidárias ou religiosas no ambiente de trabalho;
- VIII – Manifestar-se em nome do IBRADEF em redes sociais ou meios de comunicação sem autorização;



IX – Praticar conflito de interesses não declarado;

X – Negligenciar normas de segurança e de cuidado com pacientes ou beneficiários.

CAPÍTULO X

DO REGIME DISCIPLINAR E SANÇÕES

Art. 32º As infrações às normas institucionais e à legislação serão apuradas mediante procedimento administrativo, assegurados o contraditório e a ampla defesa.

Art. 33º As sanções aplicáveis aos empregados celetistas, conforme a gravidade da infração, são:

I – Advertência verbal;

II – Advertência escrita;

III – Suspensão disciplinar de até 30 (trinta) dias;

IV – Rescisão por justa causa, nas hipóteses do art. 482 da CLT.

Art. 34º Aos voluntários, prestadores PJ, estagiários e aprendizes aplicam-se, no que couber, as seguintes medidas:

I – Orientação ou advertência;

II – Suspensão das atividades;

III – Rescisão do termo de voluntariado, contrato de prestação de serviços, termo de compromisso de estágio ou contrato de aprendizagem.

Art. 35º A apuração de condutas relacionadas a assédio, discriminação, fraude ou corrupção observará procedimento especial, com proteção ao denunciante e às testemunhas, e poderá ensejar afastamento preventivo durante a investigação.

Art. 36º O IBRADEF manterá Canal de Denúncias para recebimento, em sigilo, de relatos sobre violações deste Regulamento, do Código de Conduta e Ética ou da legislação.

CAPÍTULO XI

DA SAÚDE, SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO

Art. 37º O IBRADEF observará as Normas Regulamentadoras (NRs) do Ministério do Trabalho e Emprego e demais legislações de saúde e segurança do trabalho, com especial atenção:

I – NR-1 – Disposições gerais e gerenciamento de riscos ocupacionais (PGR);

II – NR-7 – Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO);

III – NR-9 – Avaliação e controle das exposições ocupacionais;

IV – NR-32 – Segurança e saúde no trabalho em serviços de saúde;

V – NR-35 – Trabalho em altura, quando aplicável.



Art. 38º São obrigatórios os exames médicos admissional, periódico, de retorno ao trabalho, de mudança de função e demissional, conforme PCMSO.

Art. 39º O IBRADEF fornecerá Equipamentos de Proteção Individual (EPI) gratuitamente, sendo dever do colaborador utilizá-los corretamente e zelar por sua conservação.

Art. 40º Acidentes de trabalho e doenças ocupacionais serão obrigatoriamente registrados em Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT), no prazo legal, ainda que sem afastamento.

Art. 41º A instituição manterá Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA) ou designado, conforme o porte da unidade e o disposto na NR-5.

Art. 42º Programas de qualidade de vida, saúde mental e prevenção a transtornos psicossociais poderão ser implementados, observando-se a NR-1 quanto aos riscos psicossociais.

CAPÍTULO XII

DOS PROFISSIONAIS DE SAÚDE

Art. 43º Os profissionais de saúde lotados em Unidades de Pronto Atendimento (UPAs), hospitais e demais serviços de saúde geridos ou apoiados pelo IBRADEF, além das regras gerais deste Regulamento, observarão:

- I – Os códigos de ética dos respectivos conselhos profissionais (CFM, COREN, CFO, CFF, CFP, CFFa, entre outros);
- II – As normas técnicas do Sistema Único de Saúde (SUS) e do Ministério da Saúde;
- III – Os protocolos clínicos e diretrizes terapêuticas das unidades;
- IV – As regras de segurança do paciente, conforme RDC nº 36/2013 da ANVISA;
- V – O sigilo profissional e a confidencialidade dos prontuários.

Art. 44º É obrigatória a apresentação e manutenção do registro ativo no respectivo conselho de classe, sob pena de impedimento ao exercício da função.

Art. 45º As escalas em regime 12x36, plantões e sobreavisos observarão a legislação trabalhista, as convenções coletivas e as necessidades assistenciais, vedada a sobrejornada que comprometa a segurança do paciente.

Art. 46º É vedado aos profissionais de saúde, no exercício de suas funções:

- I – Recusar atendimento ao paciente, salvo nas hipóteses previstas em lei e nos códigos de ética profissional;
- II – Solicitar ou receber pagamento, presente ou vantagem de pacientes, familiares ou fornecedores;
- III – Divulgar imagens, dados ou informações de pacientes em qualquer meio, inclusive redes sociais;
- IV – Realizar procedimentos para os quais não esteja habilitado;



V – Abandonar o posto de trabalho antes da passagem formal do plantão.

Art. 47º Os profissionais de saúde participarão obrigatoriamente das ações de educação permanente e treinamentos institucionais, especialmente sobre humanização, segurança do paciente e protocolos assistenciais.

CAPÍTULO XIII

DOS PRESTADORES DE SERVIÇO (PJ)

Art. 48º A contratação de prestadores de serviço pessoa jurídica observará a natureza técnica e especializada do serviço, sem caracterização de subordinação, pessoalidade, habitualidade e onerosidade típicas da relação de emprego.

Art. 49º Os contratos com PJs deverão conter, no mínimo:

- I – Objeto, escopo e entregas claramente definidos;
- II – Prazo, valor e forma de pagamento;
- III – Cláusulas de confidencialidade e proteção de dados;
- IV – Obrigações fiscais, previdenciárias e trabalhistas a cargo da contratada;
- V – Hipóteses de rescisão e penalidades;
- VI – Foro de eleição.

Art. 50º É obrigatória a verificação prévia da regularidade fiscal e trabalhista do prestador PJ, bem como a comprovação periódica durante a vigência contratual, especialmente em contratos vinculados a recursos públicos.

Art. 51º Os prestadores PJ ficam sujeitos, no que couber, ao Código de Conduta e Ética, às normas de sigilo, de segurança e de proteção de dados do IBRADEF.

CAPÍTULO XIV

DOS VOLUNTÁRIOS

Art. 52º O serviço voluntário no IBRADEF é regido pela Lei nº 9.608/1998 e caracteriza-se por atividade não remunerada, prestada por pessoa física, com o objetivo de contribuir para a missão institucional, sem qualquer vínculo empregatício ou obrigação trabalhista, previdenciária ou afim.

Art. 53º A admissão de voluntários observará:

- I – Assinatura prévia de Termo de Adesão ao Voluntariado, em duas vias;
- II – Definição clara das atividades, da carga horária e do prazo de atuação;
- III – Apresentação dos documentos pessoais exigidos;
- IV – Capacitação inicial sobre a instituição e as atividades a serem desenvolvidas.

Art. 54º São direitos dos voluntários:



- I – Ressarcimento de despesas comprovadamente realizadas no desempenho das atividades, mediante autorização prévia;
- II – Receber capacitação compatível com as atribuições;
- III – Receber declaração de tempo de serviço voluntário;
- IV – Ser tratado com respeito e ter ambiente seguro para atuação.

Art. 55º São deveres dos voluntários:

- I – Cumprir as atividades acordadas com pontualidade e responsabilidade;
- II – Observar este Regulamento, o Código de Conduta e Ética e as orientações da coordenação;
- III – Manter sigilo sobre informações confidenciais;
- IV – Zelar pelo nome e patrimônio do IBRADEF.

Art. 56º É vedado ao voluntário substituir empregados em funções permanentes da instituição, sob pena de descaracterização do voluntariado.

CAPÍTULO XV

DOS ESTAGIÁRIOS E JOVENS APRENDIZES

Art. 57º O estágio é regido pela Lei nº 11.788/2008 e tem por finalidade complementar a formação acadêmica do estudante, não gerando vínculo empregatício.

Art. 58º A contratação de estagiários observará:

- I – Celebração de Termo de Compromisso de Estágio entre o estagiário, a instituição de ensino e o IBRADEF;
- II – Compatibilidade entre as atividades e o curso do estudante;
- III – Jornada máxima de 6 (seis) horas diárias e 30 (trinta) horas semanais, ou 4 (quatro) horas diárias e 20 (vinte) horas semanais para ensino fundamental e médio;
- IV – Concessão de bolsa-auxílio e auxílio-transporte no estágio não obrigatório;
- V – Seguro contra acidentes pessoais em favor do estagiário;
- VI – Recesso remunerado de 30 (trinta) dias a cada 12 (doze) meses de estágio;
- VII – Designação de supervisor com formação ou experiência na área.

Art. 59º O contrato de aprendizagem é regido pela Lei nº 10.097/2000 e destina-se a jovens entre 14 e 24 anos matriculados em curso de aprendizagem profissional, observados:

- I – Duração máxima de 2 (dois) anos, salvo para aprendizes com deficiência;
- II – Jornada máxima de 6 (seis) horas diárias, prorrogável a 8 (oito) horas para aprendizes que tenham concluído o ensino fundamental;
- III – Salário-mínimo-hora ou piso da categoria;
- IV – Anotação na Carteira de Trabalho e demais direitos trabalhistas.



CAPÍTULO XVI

DA PROTEÇÃO DE DADOS E SIGILO (LGPD)

Art. 60º O IBRADEF, na qualidade de controlador e/ou operador de dados pessoais, observará rigorosamente a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (Lei nº 13.709/2018 – LGPD) no tratamento de dados de colaboradores, beneficiários, pacientes, parceiros e terceiros.

Art. 61º Todas as pessoas vinculadas ao IBRADEF assinarão Termo de Confidencialidade e de Proteção de Dados, comprometendo-se a:

- I – Tratar dados pessoais exclusivamente para as finalidades autorizadas e necessárias ao exercício de suas funções;
- II – Não divulgar, compartilhar ou utilizar dados pessoais para fins próprios ou de terceiros;
- III – Adotar medidas técnicas e administrativas de segurança da informação;
- IV – Comunicar imediatamente ao Encarregado pelo Tratamento de Dados (DPO) qualquer incidente de segurança ou suspeita de vazamento;
- V – Observar as bases legais aplicáveis ao tratamento, com especial atenção aos dados pessoais sensíveis (saúde, biométricos, entre outros).

Art. 62º É vedado, sob pena de responsabilização cível, administrativa e criminal:

- I – Acessar dados sem necessidade funcional ou autorização;
- II – Copiar, exportar ou armazenar dados em dispositivos pessoais não autorizados;
- III – Compartilhar credenciais de acesso a sistemas;
- IV – Fotografar, gravar ou divulgar pacientes, beneficiários ou colegas sem consentimento expresso.

Art. 63º O sigilo profissional e a confidencialidade permanecem mesmo após o término do vínculo com o IBRADEF, por prazo indeterminado, ressalvadas as hipóteses legais de quebra.

CAPÍTULO XVII

DO DESLIGAMENTO

Art. 64º O desligamento de empregados celetistas observará as modalidades previstas na CLT:

- I – Pedido de demissão;
- II – Dispensa sem justa causa;
- III – Dispensa por justa causa, observado o art. 482 da CLT;
- IV – Rescisão por acordo entre as partes, na forma do art. 484-A da CLT;
- V – Término de contrato por prazo determinado;



- VI – Rescisão indireta, nas hipóteses do art. 483 da CLT;
- VII – Falecimento, aposentadoria ou outras hipóteses legais.

Art. 65º O processo de desligamento incluirá:

- I – Realização de exame médico demissional;
- II – Pagamento das verbas rescisórias no prazo legal;
- III – Devolução de bens, uniformes, crachás, equipamentos e materiais da instituição;
- IV – Encerramento de acessos a sistemas e e-mails institucionais;
- V – Entrevista de desligamento, sempre que possível, para fins de melhoria contínua;
- VI – Reforço das obrigações de confidencialidade e proteção de dados.

Art. 66º O desligamento de prestadores PJ, voluntários, estagiários e aprendizes observará as cláusulas dos respectivos instrumentos contratuais e a legislação aplicável.

CAPÍTULO XVIII

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 67º Os casos omissos neste Regulamento serão decididos pela Diretoria Executiva, ouvida a área de Recursos Humanos, observados o Estatuto Social, o Regimento Interno, a legislação aplicável e as convenções ou acordos coletivos vigentes.

Art. 68º Em caso de conflito entre disposição deste Regulamento e norma legal, convenção ou acordo coletivo mais benéfica ao trabalhador, prevalecerá esta última.

Art. 69º Este Regulamento poderá ser revisado periodicamente pela Diretoria Executiva, sendo amplamente divulgado às pessoas vinculadas ao IBRADEF a cada nova versão.

Art. 70º Este Regulamento entra em vigor na data de sua aprovação pela Diretoria Executiva, revogando-se quaisquer disposições internas em contrário.

Data da Aprovação: 15/01/2025.

Instituto Brasileiro dos Deficientes - IBRADEF