

GUIA DO COLABORADOR

Introdução

Este guia explica a filosofia operacional, que é baseada na igualdade e na preocupação com as pessoas. Seu conteúdo foi desenvolvido para ajudá-lo (a) a aprender sobre a SOUVIE, sua política e normas, e deverá servir para sua referência.

Caso haja alguma dúvida sobre o conteúdo deste material, dirija-se ao seu superior imediato ou ao departamento de recursos humanos.

Se você tiver sugestão para melhorar este guia, pode enviá-la ao departamento de recursos humanos, para avaliação.

Este guia tem por objetivo oferecer orientações sobre as normas e procedimentos internos que devem ser seguidos e não serve como contrato de trabalho.

Filosofia de trabalho

A SOUVIE está comprometida em ser uma empresa justa, na qual os colaboradores e a gerência compartilham a responsabilidade por assegurar o sucesso do negócio.

Os seguintes princípios estão incluídos:

Proteção do trabalho e emprego: ser competitivo fabricando um produto de qualidade, por um preço justo, é a melhor forma de garantir o trabalho. A SOUVIE está ao seu lado para ajudá-lo a proteger seu emprego, proporcionando orientação profissional, treinamento e programas de assistência ao colaborador. Dentro desta perspectiva, a SOUVIE não se utilizará de mão de obra infantil, nem de trabalho análogo à escravidão, direta ou indiretamente, sendo este compromisso estendido aos seus fornecedores e prestadores de serviço.

Não discriminação: A SOUVIE não tolera discriminação de qualquer espécie, em decorrência de nacionalidade, cor, credo religioso, gênero, orientação sexual, raça, origem, compleição física, condição HIV e classe social

Política contra assédio: todos devem ser tratados com respeito e educação e a SOUVIE adota medidas de prevenção contra qualquer tipo de assédio moral ou sexual. Se você estiver se sentindo ameaçado ou assediado, a SOUVIE o (a) estimula a denunciar o fato ao departamento de recursos humanos, para que aplicação de penalidade disciplinar e comunicação do fato às autoridades competentes.

Ambiente de trabalho seguro e saudável: A SOUVIE tem o compromisso de lhe proporcionar um ambiente de trabalho seguro e saudável.

3

Tratamento justo: A SOUVIE oferece oportunidades iguais com base nas qualificações e desempenho individuais, livre de discriminação ou favoritismo.

Salários e benefícios competitivos: A remuneração e os benefícios concedidos pela SOUVIE acompanham a prática de mercado em empresas similares locais, e observam as condições das negociações coletivas de trabalho celebradas entre o sindicato dos trabalhadores e o seu sindicato patronal.

Benefícios: São concedidos os seguintes benefícios aos empregados: (a) plano de saúde, em regime de coparticipação do empregado, extensivo à esposa e/ou marido e filhos solteiros até 21 anos; (b) refeitório no local de trabalho; (c) vale refeição; (d) auxílio combustível.

Participação dos colaboradores nos resultados: A SOUVIE pagará o PPR aos seus colaboradores, na forma que vier a ser estabelecido na convenção coletiva de trabalho entre o seu sindicato patronal e o sindicato dos trabalhadores nas indústrias químicas e farmacêuticas de Jundiaí e região.

Linha direta: Caso você tenha algum problema, ou perceba que os princípios da empresa não estão sendo cumpridos, nós o incentivamos a registrar suas reclamações por escrito, não sendo necessário informar o seu nome, mas, caso o faça, ela será tratada com o máximo sigilo.

Avaliação de desempenho: A SOUVIE realiza avaliação de desempenho periodicamente, para fins de aferição da necessidade de treinamento, bem como para possíveis promoções ou atribuição de novas funções.

Promoções: toda promoção será acompanhada de um aumento salarial, em conformidade com a convenção coletiva de trabalho. Alterações laterais ou modificações de funções que não impliquem em atribuição de maiores responsabilidades, não são consideradas promoções e não darão direito ao incremento salarial.

Horário de trabalho: A jornada de trabalho deverá constar de seu contrato de trabalho e, em regra, não excederá de oito horas diárias ou quarenta e quatro horas semanais, com direito a uma hora de intervalo para refeição e descanso. Na eventualidade de ser necessária a realização de serviço extraordinário, para atender necessidade urgente de trabalho, ou inadiável, as horas correspondentes serão acrescidas do percentual estabelecido na convenção coletiva de trabalho e repercutirão sobre todas as incidências legais, como 13º salários, férias, FGTS e repouso semanal remunerado.

Reajustamento salarial coletivo: os salários serão reajustados anualmente, com aplicação dos percentuais de aumento coletivo estabelecidos nas convenções coletivas de trabalho.

3

Representação sindical: é livre a participação dos colaboradores na representação sindical de sua categoria profissional, ou de associação profissional correspondente, podendo se candidatar a cargos eletivos, com os direitos e obrigações a eles inerentes.

Segurança do Trabalho, Meio Ambiente e Saúde Ocupacional

A empresa está comprometida com a segurança do trabalho, meio ambiente e saúde. Nesse sentido, ações e campanhas são desenvolvidas, visando a conscientização dos colaboradores e melhoria ou manutenção das condições de trabalho.

Todos os colaboradores são responsáveis pela segurança ocupacional e devem relatar todas as condições inseguras ou insalubres, sendo obrigatório o uso dos equipamentos de segurança individual – EPI 's. É um direito do colaborador recusar trabalho inseguro, que possa colocá-lo em risco de acidente, devendo, todavia, reportar o incidente ao departamento de recursos humanos, para as providências devidas.

Todos os superiores imediatos são responsáveis pela manutenção de condições de trabalho seguras e saudáveis, obtidas através de treinamento e aplicação dos procedimentos, nos termos da legislação vigente.

No que diz respeito ao meio ambiente, a SOUVIE está comprometida em reduzir a quantidade de resíduos e a exercer boas práticas ambientais no local de trabalho, sendo certo que todos os colaboradores, são exceção, são estimulados a se engajar nesse compromisso de evitar desperdícios e a reciclar materiais, visando reduzir a produção de resíduos que degradam o meio ambiente.

Em relação à saúde ocupacional, todos os colaboradores devem se submeter aos exames médicos admissional, periódicos e demissional, para avaliação e prevenção de doenças associadas ao trabalho.

Política de Combate à Violência

A SOUVIE adota a política de “tolerância zero” à violência no local de trabalho. Todas as formas de ameaças ou ações de violência estão proibidas. Nossa política de tolerância zero à violência abrange os colaboradores e se estende a todas as pessoas que adentram a empresa, para trabalho ou mesmo visita.

Os comportamentos proibidos poderão incluir a intimidação física e/ou verbal, ameaças de conduta violenta, vandalismo, sabotagem, uso e/ou porte de armas, uso e/ou porte de entorpecentes, em toda a empresa, incluindo área de estacionamento.



Se você acha que está sendo assediado ou discriminado, peça à pessoa para parar, pois ela pode não perceber que está sendo inconveniente. Entretanto, se o indivíduo continuar a se envolver em comportamento indesejável, você deve informar imediatamente o assunto ao seu superior hierárquico ou à área de recursos humanos, para a mediação da situação.

Quando a natureza da queixa não puder ser resolvida através de mediação, a polícia poderá ser requisitada a intervir.

Política Antirretaliação/ Linha direta

A SOUVIE está comprometida em apoiar uma cultura na qual questões legais e éticas podem ser levantadas sem medo de retaliação (o que inclui ser penalizado, demitido, rebaixado, suspenso, ameaçado ou assediado).

Caso você tenha algum problema, ou perceba que os princípios da empresa não estão sendo cumpridos, nós o incentivamos a registrar suas reclamações por escrito, não sendo necessário informar o seu nome, mas, caso o faça, ela será tratada com o máximo sigilo.

Infrações Ética no Trabalho:

São consideradas infrações éticas, entre outras, a prática das seguintes atividades:

1. Falsificação de relatórios e/ou documentos da empresa;
2. Prestar declaração falsa com respeito ao pessoal, ausência, doença etc.
3. Absenteísmo e atraso habitual e repetitivo
4. Destruição ou furto de bens da empresa ou de seus colaboradores
5. Portar arma de fogo ou qualquer tipo de bebidas alcoólicas ou drogas, na empresa
6. Apresentar-se ao trabalho sob os efeitos de bebidas alcoólicas ou drogas
7. Ameaçar, intimidar ou coagir outro (a) colaborador (a), por qualquer motivo que seja
8. Agredir fisicamente qualquer pessoa dentro da empresa ou usar linguagem abusiva, racista, sexual, ameaçadora ou molestadora, ao se dirigir a outro (a) colaborador (a)
9. Entrar e permanecer na empresa quando não estiver em serviço ou designado para o trabalho
10. Divulgar informações da empresa, de natureza confidencial
11. Deixar de acatar instruções de superiores ou de pessoas autorizadas a fornecê-las
12. Abandonar o trabalho durante o expediente, sem motivo justificado
13. Praticar jogos de azar dentro da empresa



14. Fumar em áreas proibidas
15. Desrespeitar regras de segurança
16. Envolver-se brincadeiras físicas com outros colaboradores
17. Dormir nas dependências da empresa, durante o horário de trabalho
18. Comercializar bens e serviços no interior da empresa

Processo de Resolução de Conflitos:

As infrações serão resolvidas pela diretoria da empresa, a quem incumbe analisar os fatos e decidir de forma isenta

Sanções:

As sanções poderão ser: (a) aconselhamento; (b) advertência verbal ou escrita; (c) suspensão das atividades; ou (d) demissão.

Cabe à direção da empresa definir as sanções aplicáveis, graduando-as segundo a gravidade da infração cometida e em conformidade com a legislação aplicável.

Breno B. Jorge

p/ Souvie Comércio, Indústria, Importação e Exportação de Produtos Orgânicos Ltda

Breno Bitencourtt Jorge