

REDEPLAST



MANUAL DE INTEGRAÇÃO

CONSTRUINDO UM SONHO

A REDEPLAST iniciou suas atividades em 2005 com o objetivo de fornecer componentes para a indústria calçadista. Logo se percebeu no mercado mais possibilidades de negócios, então iniciamos o trabalho de produção e venda de calçados para o varejo. Hoje nossos produtos estão disponíveis em todo o mercado nacional.

Implementamos novos produtos, buscando atender o concorrido mercado de moda nacional e internacional. Atualmente, contamos colaboradores altamente capacitados e dedicados.

A REDEPLAST tem o prazer de lhe receber de portas abertas e contar com a sua dedicação, empenho e profissionalismo. Agradecemos sua confiança e desejamos sucesso em sua carreira!

Direção

MISSÃO

Ser referência em bolsas e calçados, fornecendo produtos de moda com alta qualidade para o mercado nacional e internacional, proporcionando satisfação aos nossos clientes.

VISÃO

Ser reconhecida como uma empresa de negócios sustentáveis, inovadores e lucrativos.

VALORES

Oferecer um excelente ambiente de trabalho e tratar um ao outro com respeito e dignidade;

Respeitar nossos clientes, fornecedores e concorrentes;

Contribuir positivamente com a comunidade e o meio ambiente;

Comprometimento com os resultados, buscando sempre ser os melhores naquilo que fazemos;

Somos uma empresa prática, organizada e acessível, apaixonada pelo que faz e por quem sonha junto conosco.

CERTIFICAÇÃO

SELO ABVTEX



CONDUTA INTERNA

Trabalho infantil: Conforme a CLT, é considerado trabalho infantil, no Brasil, aquele realizado por crianças ou adolescentes com idade inferior a 16 (dezesseis) anos, a não ser na condição de aprendiz, quando a idade mínima permitida passa a ser de 14 (catorze) anos. A Redeplast se embasa na CLT para direcionar e nortear suas contratações, sendo contra o trabalho infantil e sim dando oportunidades a jovens de 16 anos a 18 anos inserirem no mercado de trabalho, desde que a função não seja desenvolvida em área insalubre.

Trabalho forçado: O trabalho forçado se refere a situações em que as pessoas são coagidas a trabalhar através do uso de violência ou intimidação, ou até mesmo por meios mais sutis, como a servidão por dívidas, a retenção de documentos de identidade ou ameaças de denúncia às autoridades de imigração. A Redeplast é contra o trabalho forçado, aqui temos livre acesso nas dependências da empresa, bem como uso de banheiros, bebedouros, horário de intervalo de refeições, sem serem prejudicados ou sofrerem medidas disciplinares, discriminação ou punição.

Trabalho Prisional: A Redeplast não realiza qualquer tipo de prestação de serviços em parceria de trabalho prisional.

Abuso e Assédio: Aqui em nossa empresa, todos os colaboradores são tratados com respeito e dignidade, não são sujeitos a nenhum abuso físico, verbal, psicológico, punições físicas, ameaça de abuso físico, disciplinar, sexual ou qualquer tipo de assédio e intimidações. Nossos colaboradores são livres para se expressarem e sinalizarem qualquer tipo de anormalidade, dando suas sugestões e opiniões sobre as suas condições de trabalho para seus superiores sem medo de serem repreendidos ou punidos.

Discriminação: Prezamos pelo bem estar de todos os colaboradores, todos são tratados com igualdade e sem discriminação, desde o processo de admissão, ao vínculo empregatício, incluindo treinamento, condições de trabalho, atribuições ao cargo, compensação, promoções, ações disciplinares, relativas a gênero, raça, religião, nacionalidade, orientação sexual e gestacional.

Liberdade de Associações e Convenção Coletiva: Prezamos pela livre escolha dos colaboradores se associarem ou não a sindicatos, sem qualquer tipo de opressão. Garantimos e reconhecemos o livre acesso a participação de reuniões realizados pelo sindicato em tempos de negociação da convenção coletiva.

Contratação Regular: Todos nossos colaboradores são admitidos em regime de CLT, desde o primeiro dia de trabalho a sua rescisão contratual. O registro é realizado pelos parâmetros impostos pelo E-social e seguimos seriamente as rotinas pertinentes a admissão e efetivação do colaborador e encargos durante o vínculo empregatício.

Trabalhadores Estrangeiros: Colaboradores de outras nacionalidades são bem vindos a nossa empresa. Tratamos estes da mesma maneira como colaboradores de nossa nacionalidade, são admitidos desde que apresentem documentos com suas credenciais válidas. Nossos colegas estrangeiros devem estar com suas obrigações em dia e aqui na Redeplast executam as atribuições de seu cargo da mesma maneira que os demais.

Condições de moradia: A empresa não disponibiliza moradia nem qualquer tipo de verba para moradia.

Saúde e segurança: Os colaboradores executam suas atribuições diárias em um ambiente de trabalho Salubre, sendo esse limpo, saudável, limpo livre de eventuais danos a saúde e integridade de seus colaboradores. Todos colaboradores são treinados em sua admissão e periodicamente o SESMT realiza, DDS nos setores, a fim de inibir situações adversas. Preservando a saúde e integridade física dos colaboradores.

Legislação: Somos regidos pela CLT com suporte de convenção coletiva (Sindicato do Calçado de Novo Hamburgo), nosso trabalho é sério e comprometido, buscamos sempre a transparência e a realização correta de todos nossos processos de trabalho. Seguimos a Lei Federal 8.213/91 sobre a inclusão de Pessoas com Deficiência, onde tratamos como sendo todos iguais, nossa liderança é treinada para inserir o trabalhador nas atividades de acordo com suas limitações, mas sempre desenvolvendo tarefas que possa mostrar sua capacidade de trabalho. Assim como o Programa de Jovem Aprendiz, regido pela Lei Federal 10.097/2000, onde selecionamos jovens com idade de 14 anos até 24 anos para realização do curso pela instituição ASBEM ou Senai. Os jovens são acolhidos na empresa para realizar uma tarde de treinamento, conhecer a empresa, e a empresa conhecer o jovem e posterior convidado se tivermos vagas e a idade é permitida, realizar a pratica na empresa.

Segurança Predial, elétrica e combate a incêndio: A Redeplast está em conformidade com as leis e regulamentos vigentes relativos a prevenção e combate a incêndio, segurança elétrica e estrutural de suas instalações administrativas como produtivas. Nossos colaboradores são treinados sobre os riscos ambientais procedimento de evacuação e combate a incêndio.

LGPD - A Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (Lei n. 13.709, de 14 de agosto de 2018) A lei representa um marco histórico na regulamentação sobre o tratamento de dados pessoais no Brasil, tanto em meios físicos quanto em plataformas digitais. A Redeplast faz o uso dessa medida, e desde sempre mantém sigilo das informações de colaboradores, clientes e fornecedores, os dados são unicamente exclusivo para gerar cadastro e não são disponibilizados.

Política Ambiental da Redeplast : Realizar as atividades da Organização em conformidade com a legislação ambiental vigente; Garantir transparência nas atividades e ações da empresa, disponibilizando às partes interessadas informações sobre seu desempenho em meio ambiente; promover a conscientização e o envolvimento de seus colaboradores, para que atuem de forma responsável e ambientalmente correta.

Compromisso da Empresa: Criar indicadores de desempenho ambiental (consumo de energia, consumo de água, geração de resíduos Sólidos) Realizar treinamentos de conscientização para os colaboradores a respeito da separação e consumo consciente dos recursos disponíveis.

Sustentabilidade: é um conceito relacionado ao desenvolvimento sustentável, ou seja, formado por um conjunto de ideias, estratégias e demais atitudes ecologicamente corretas, economicamente viáveis, socialmente justas e culturalmente diversas. Nos dá Redeplast buscamos o sustentável, começando com a nossa matéria prima, ela é totalmente reutilizável, realizamos internamente a separação dos lixos, os orgânicos, contaminados e os não contaminados, todos eles têm destino correto. Nosso cuidado com o meio ambiente, é também visto no pátio da empresa, cultivamos mais de 30 árvores frutíferas, dessas já colhemos as seguintes variedades de frutas, maçã, pêssego, laranja, bergamota e limão. Elas são cuidadas com muito amor e as frutas estão à disposição de nossos colaboradores. Temos um cuidado com a água utilizamos ela de forma racional e consciente, a nossa energia também é ecologicamente correta, a empresa firmou uma parceria de uso de energia consciente e renovável.

Comunidade: A Redeplast se preocupa com a comunidade e desde 2018, a empresa tem realizado treinamentos para costura de calçados para colaboradores internos, instigando o aprendizado e crescimento profissional, assim como no ano de 2021 em parceria com o Sindicato Patronal e SENAI, realiza curso de aprendizado para Costureiras e cortadores. Devido a pandemia, em janeiro de 2022 ano realizou ações voltadas a saúde mental, e vem trabalhando isso com a contratação de profissionais direcionados, realizando palestras e acompanhamento de pessoas com distúrbios de ansiedade e depressão. Encaminhando casos mais sérios a caps ou redes credenciadas. No ano de 2024 a escola SENAI ,começou a oferecer gratuitamente, anualmente curso de corte e costura na própria instituição, os empregados interessados, se inscrevem na empresa e realizam o curso no turno da noite, ao final do curso recebem certificação e podem ser promovidos dentro da empresa. Além de que em parceria com o Sindicato Patronal, são entregues bolsas de 50 e100 % de curso técnico para os empregados interessados, com duração de 2 anos e meio desde o ano de 2024

Assédio Moral e Sexual no trabalho: A Redeplast, não tolera qualquer situação de assédio em nossa empresa, para isso disponibiliza meios de denúncia abaixo descritos, além de que realiza desde esse o ano de 2024, palestras sobre o assunto com a Liderança. Em casos que ocorre qualquer tipo de assédio, além de repudiar, ela pune o assediador. Mas para que isso ocorra deve ser reportado ao RH os fatos de assédio.

É com denúncia que podemos combater e limitar tais atos. Aqui na empresa promovemos a cultura de respeito.

A empresa reafirma seu compromisso com o cumprimento da NR-1, especialmente no que se refere aos riscos psicossociais. Para isso, promove ações de orientação, treinamento e divulgação de informações, visando conscientizar e capacitar todos os colaboradores sobre a identificação, prevenção e tratamento adequado desses riscos no ambiente de trabalho.

Canal de Denúncia e CIPA + : Sempre que houver algo irregular por parte da Conduta Interna, o colaborador deve externar ela através de nosso canal de comunicação. Hoje trabalhamos com os seguintes meios de comunicação:

Caixa de sugestões: Ela fica localizada no acesso ponto da empresa, onde o colaborador de forma anônima pode deixar registrado os fatos que não condizem com o manual de integração, bem como com o código de conduta da empresa.

E-mail: A empresa disponibiliza o e-mail : rh@redeplastrs.com.br para que o colaborador possa enviar suas sugestões de melhoria, ou até mesmo alguma denúncia. Celular com Whats: Temos disponível no setor o celular com acesso a Whats para recados, informações, denúncias e ou reclamações Fone: 51 99203-9297, Site da empresa : <https://redeplastrs.com.br/denuncia> – na última página se encontra o QR code.

Todos esses meios de comunicação são tratados como forma sigilosa e todos eles têm tratativas através de um plano de denúncia que tem a finalidade de definir a relevância ou significativo da denúncia, vem para solucionar e esclarecer aos colaboradores dessa empresa as medidas a serem adotadas para resolução dos problemas, estabelecendo cronograma dos projetos de avaliação de controles internos, bem como os prazos para elaboração dos relatórios de avaliação e medida de solução. Assim como os

agradecimentos ou sugestões que também podem ser recebidos pelo canal.

Todas as denúncias serão armazenadas arquivadas e com cópia nas pastas dos envolvidos, bem como serão divulgadas no canal interno e mural da empresa.

A empresa assegura que nenhum empregado que realizar denúncia — identificada ou anônima — sofrerá qualquer forma de penalização, retaliação ou tratamento discriminatório por parte de superiores hierárquicos ou colegas de trabalho. A empresa compromete-se a analisar todas as denúncias de forma imparcial e confidencial, garantindo a proteção do denunciante.

Concluída a apuração, a empresa deverá se posicionar formalmente sobre o resultado e as providências adotadas. Caso o empregado não concorde com a decisão, será assegurado o direito de solicitar esclarecimentos e apresentar novas informações ou elementos complementares para reavaliação do caso.

TELEFONES ÚTEIS

Redeplast 51 3595-2180 / **Celular RH** 51 99203-9297 / **PMNH** 51 3097-9400 / **FSNH** 51 3272-3272 / **Guarda Municipal** 153 / **Bombeiros** 193 / **SAMU** 192/ **Brigada militar** 190 / **Polícia Civil** 197 / **Disque Denúncia** 181 / **CVV** – Centro de valorização à vida 188

Acesse o canal de denuncia através do QR Code



Compliance: A Redeplast preza pela transparência, ética e assim estar de acordo com as leis de padrões e éticos do nosso regulamento interno. Constantemente trabalhamos a conformidade com as leis do país, estado, município, CLT e Convenções sindicais. O Compliance assegura em nossa empresa de forma correta e ética ao mesmo tempo atende os objetivos do negócio.

Plano de Carreira Redeplast : Objetivo: trabalhar no individuo metas e ações que ajudam um profissional a se destacar em longo prazo. Ele serve como um direcionamento para o crescimento na profissão, permitindo que o indivíduo alcance cargos melhores e mais estáveis dentro do ambiente de trabalho.

Habilidades: Consideramos a primeira habilidade, saber fazer, mas no crescimento de carreira, isso é pouco, para ser reconhecido em nossa empresa, avaliamos as habilidades de acordo com a vaga disponível e se ela condiz com as competências e escolaridade exigida. Mantemos como obrigatório para qualquer cargo as seguintes habilidades: comunicação, trabalho em equipe, ter controle emocional, proatividade, empatia.

Competências Entendemos como competência, uma ação que agrega valor diante de novas situações, sendo assim é uma soma de capacidades, conhecimentos e habilidades. Para que o candidato a nova oportunidade possa participar do crescimento profissional, o gestor de setor deve avaliar esse item antes de realizar a troca de cargo e seu treinamento em no novo cargo.

Escolaridade: Avaliamos cada cargo com a realidade cultural de nossa empresa, por tanto , na maioria dos cargos a empresa não leva em consideração a escolaridade, apenas em cargos administrativos tomamos esse item como sendo critério de aprovação.

Conclusão: De uma forma geral, faz-se necessário uma melhor e mais profunda compreensão das necessidades, expectativas, perfis, personalidades e atitudes dos profissionais, independente da geração a qual pertença.

Política anticorrupção

Objetivo: A Política Anticorrupção tem por objetivo firmar que a Empresa Redeplast Ind de calçados Ltda , não é conivente com atos de corrupção e segue as diretrizes pautadas na Lei 12.846/13 (Lei Anticorrupção) e demais legislações aplicáveis, para conduzir nossos negócios com ética, transparência, independência, integridade e regularidade visando assegurar a credibilidade e a imagem de nossas empresas.

Como toda a sociedade em geral, somos contra qualquer ato corruptivo. No trato público, somos totalmente transparentes. A Redeplast não adota, incentiva e/ou permite a prática de qualquer conduta que constitua os seguintes atos: oferecer, prometer, entregar ou

pagar, direta ou indiretamente, a sócio, dirigente, administrador, empregado ou representante de pessoa jurídica de direito privado, vantagem indevida. Esta política se aplica a Diretoria, colaboradores e terceiros (fornecedores, representantes comerciais)

Conceito: Corrupção: Ação ou efeito de corromper, comportamento desonesto, fraudulento ou ilegal que implica a troca de dinheiro, valores ou serviços em proveito próprio e a alteração do estado ou das características originais de algo. A forma mais comum da corrupção é o suborno. Suborno significa pagar, oferecer, prometer ou receber um benefício impróprio com o intuito de influenciar o comportamento de alguém para obter ou reter algum tipo de vantagem comercial. Um suborno pode ocorrer de várias formas – como a oferta ou a entrega de dinheiro ou qualquer outra coisa de valor. De fato, mesmo práticas de negociação comuns ou atividades sociais, como a entrega de presentes ou hospitalidade, podem constituir suborno em certas circunstâncias. Atos ilícitos significa contrariar princípios éticos a fim de obter qualquer vantagem, seja ela financeira ou não. É um ato proibido por leis ou regras.

Procedimentos: Os Colaboradores não devem cometer ato de corrupção e suborno bem como também não devem fazer uso de intermediários, como representantes, consultores ou quaisquer outros parceiros de negócios para este fim.

Política de livre concorrência: As leis da concorrência promovem e preservam a independência de cada concorrente na tomada de decisões sobre preço, produção e outros fatores competitivamente sensíveis. Cometem-se infrações de concorrência quando os concorrentes celebram acordos que limitam essa independência de decisão e restringem as operações de mercado, como acordos de fixação de preços, restrição da produção ou controle da qualidade dos produtos, ou divisão do mercado por clientes, territórios, produtos ou compras.

Nunca deve acordar com qualquer concorrente sobre qualquer um destes tópicos, dado que tais acordos serão ilegais.

Os acordos ilegais não necessitam de se revestir de forma escrita, nem mesmo expressar compromissos ou garantias mútuas. Os acordos podem basear-se em «conversas soltas», discussões informais ou na mera troca de informação entre concorrentes, da qual possa resultar a fixação de preços ou outra concertação.

Nos dias atuais, é normal, que os concorrentes interajam de várias maneiras, por meio de associações comerciais, grupos profissionais, fóruns acadêmicos, etc. Deve sempre resultar claro que este tipo de interações entre as empresas servem um propósito de negócio legítimo e que se realizam entre empresas que formaram o empreendimento conjunto e não entre empresas concorrentes. Os colaboradores são encorajados a apresentar as suas preocupações sobre qualquer assunto ou suspeita de má conduta, o mais cedo possível. Se os colaboradores não tiverem a certeza se um determinado ato constitui uma prática de restrição da concorrência, ou se tiverem quaisquer outras questões, devem contactar a direção da empresa.

Advertências e suspensões no trabalho: Mais do que uma punição, esse tipo de advertência funciona como uma medida educativa. Afinal, ela serve de alerta para que o colaborador corrija sua conduta e permaneça na organização.

Existem vários motivos que podem justificar a advertência, desde erros por falta de informação até falhas por condutas mais graves. E o mais importante: a forma como a empresa lida com esses erros varia de acordo com a gravidade e reincidência da falha. Por isso, ela pode adotar medidas de punição diferentes para cada tipo de falha – e com apoio da legislação. A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) não tem um artigo específico sobre advertência. Por isso, é necessário avaliar vários artigos para entender o que pode e o que não pode ser feito em relação a esse tema.

Dentre eles, o Artigo 493 merece destaque. Segundo seu texto, todas as atitudes listadas no Artigo 482 da CLT são consideradas faltas graves, ou seja, essas ações podem levar a demissão do funcionário por justa causa.

O Artigo 482 lista situações passíveis de justa causa, tais como: Ato de improbidade; Condenação criminal; Embriaguez habitual ou em serviço; Violação de segredo da empresa; Indisciplina ou insubordinação; Abandono de emprego.

Mediante as ocorrências a empresa aplica as advertências na seguinte ordem:

Advertência Verbal, após Advertência por escrito, no caso de reincidência aplicada novamente advertência por escrito e por último, quando não há o que fazer, aplicamos uma suspensão inicial de 2 dias, se reincidir mais 3 dias e por fim 5 dias, após se for o caso é demitido por Justa Causa.

CONTRATO DE TRABALHO

Desde o primeiro dia de trabalho, o empregado tem sua CTPS assinada digitalmente, o acesso é via carteira digital, onde somente via aplicativo da Carteira Digital, CPF e senha o empregado pode consultar seu registro e posterior a movimentação de reajuste, férias e troca de cargos se houver. O contrato de trabalho é de 30 dias, podendo ser renovado por mais 30 dias. Nesses períodos o empregado é avaliado por seu Absenteísmo (não pode ter falta sem justificativa) sua conduta e postura no trabalho e ao findar o segundo contrato o empregado deve ter a conta bancária aberta, além de não ter sido advertido por questões de EPI, EPC e disciplina, nem ter faltas sem justificativa.

JORNADA DE TRABALHO

A jornada é estabelecida de acordo com o Contrato de Trabalho, podendo ser alterada sempre que necessário. Ela deverá ser cumprida rigorosamente, pois o não cumprimento do horário de trabalho gera descontos no salário do funcionário. O trabalho deverá ser contínuo até o final da jornada estabelecida, respeitando os períodos de descansos.

Horário de trabalho

TURNO GERAL – Segunda- feira à Quinta – feira – 07:00 – 11:30 /13:00 -18:00 e Sexta – feira 07:00 –13:00

INJETORAS:

TURNO DIA – Segunda- feira à Quinta – feira – 07:00 – 11:30 /13:00 -18:00 e Sexta – feira 07:00 –13:00

TURNO NOITE – Segunda – feira à sexta – feira – 22:00 – 02:00 / 03:18 – 07:00

MARCAÇÃO DO PONTO

O Ponto Eletrônico comprova o período em que você esteve à disposição da empresa. Ele constitui a base para o cálculo do seu salário, pois, por meio dele, se verifica sua assiduidade e pontualidade. É obrigação do colaborador efetuar o registro de ponto:

1ª ENTRADA – REALIZAR BATIDA DO PONTO

1ª SAÍDA – NÃO NECESSÁRIO REALIZAR A BATIDA DO PONTO

2ª ENTRADA – REALIZAR BATIDA DO PONTO

2ª SAÍDA – REALIZAR BATIDA DO PONTO

Caso de esquecimento do registro de ponto, comunique o seu responsável o qual preencherá um formulário para que o ponto possa ser alterado com sua autorização. Sem a sua autorização, não modificamos batidas de ponto.

LOCALIZAÇÃO DO RELÓGIO PONTO

O Relógio Ponto fica localizado na porta principal de acesso à fábrica. A tolerância para marcar a biometria é de até dez (10) minutos antes do horário de entrada manhã e tarde e cinco (5) minutos após o horário de saída. Atrasos sem justificativas tem tolerância de cinco (5) minutos.

AUSÊNCIAS LEGAIS MÉDICAS

Atestado em nome do funcionário: Não perde as horas trabalhadas nem o descanso remunerado. Atestados de até 15 dias serão pagos pela empresa; com mais de 15 dias com o mesmo CID ou sem CID (dentro de 60 dias) , no 16º dia, deve se encaminhar para o benefício do INSS.

Atestado em nome de filhos: O funcionário tem direito a um (1) dia por ano, por filho de até 12 anos. Mais de um atestado em nome dos filhos por ano, perde as horas não trabalhadas, mas não perde o descanso remunerado. Consideramos alta ou baixa hospitalar.

Doação de sangue: Caso o funcionário seja doador assíduo, tem direito a um (1) atestado por ano referente a doação de sangue.

AUSÊNCIAS LEGAIS FAMILIARES

Falecimento dos pais, cônjuge, irmãos ou sogros: Dois (2) dias úteis consecutivos. Não perde as horas trabalhadas nem o descanso remunerado.

Casamento: Três (3) dias úteis consecutivos de descanso.

Paternidade: Cinco (5) dias úteis consecutivos de descanso.

Maternidade: Cento e vinte (120) dias corridos.

Faltas sem justificativa: Serão descontadas as horas ausentes e o descanso remunerado, em caso de feriado na semana, soma-se.

AUSÊNCIAS AO TRABALHO: Em caso de afastamento por atestado, ou afastamento por conta de comprovante esses devem ser entregues ao RH no prazo de 48 hs do ocorrido, podendo ser informado o RH via e-mail ou whats, mas é obrigatório a entrega do documento físico ao RH, esse documento abonará as ausências.

Quando a ausência ocorrer no 15 dia do mês ou no último dia útil do mês, imediatamente deve ser avisado ao RH e entregue o documento físico, pois a não comunicação, interfere em ser pago o adiantamento de salário é aplicada a norma sindical (o adiantamento é pago proporcional) e o fechamento da folha do mês ocorre dia 01, caso o RH não seja informado nos prazos, a correção será feita apenas no mês subsequente. O envio do atestado pode ser via foto em Whats da empresa.

REMUNERAÇÃO

Remuneração é o que a empresa paga aos funcionários pelos serviços prestados. O pagamento é depositado no 5° (quinto) dia útil do mês e o adiantamento no 20° (vigésimo) dia útil do mês. A remuneração é aferida considerando os seguintes itens:

Horas trabalhadas

Repouso

Horas extras

CÁLCULO DO SALÁRIO

Serão somados ao salário do funcionário:

Horas extras: 50% até 40 horas extras por mês, mais de 40hs o percentual é de 60%. Domingos e feriados 100%.

Adicional noturno: 20% sobre a hora noturna, das 22:00 às término da jornada.

Auxílio estudante (exclusivo para estudantes): Valor reajustado anualmente, divididos em duas parcelas ao longo do ano, de acordo com o dissídio da categoria, sendo necessário entregar a frequência escolar até dia 31/03 e 31/10.

Salário Família: Os requisitos para recebimento são possuir filhos com idade de até 14 anos ou que estejam sob a condição de invalidez (qualquer idade) e possuir a remuneração mensal abaixo do valor limite para o recebimento desse benefício. O valor único da cota do salário-família por filho de até 14 anos de idade ou inválido (qualquer idade) é reajustado anualmente no mês de janeiro, consulte o RH para saber valores e limite de remuneração. A documentação deve ser entregue completa ao RH para que o benefício seja pago (Certidão de nascimento ou RG, CPF e comprovante de escolaridade ou para crianças até 5 anos carteira de vacinação).

Auxílio creche (exclusivo para mulheres): Filho com idade até 04 anos e 1 mês (50 meses) valor reajustado anualmente conforme dissídio. As empresas que não mantenham creches próprias ou em convênio, localizadas próximas ao local de trabalho ou residência da empregada, entendendo-se como próximas as que estiverem localizadas no bairro da residência da empregada ou da localização da empresa, farão um ressarcimento ou indenização mensal à empregada, por cada filho que tenha até 50 meses.

11.1. – Este ressarcimento ou indenização terá como finalidade cobrir despesas com os filhos de idade até 50 (cinquenta) meses.

11.2. – A empregada deverá fazer a entrega à empregadora dos comprovantes das despesas cujo ressarcimento pretende, comprovantes estes que serão unicamente nota fiscal ou recibo identificando o recebedor, com a indicação dos respectivos RG e CPF.

11.3. – Este auxílio será pago ao pai e não à mãe em caso de separação ou divórcio, quando a guarda do(s) filho(s) lhe for atribuída por ordem judicial.. A documentação deve ser entregue completa ao RH para que o benefício seja pago (Certidão de nascimento ou RG, CPF e carteira de vacinação).

DESCONTOS

Serão descontados do salário do funcionário:

Faltas sem justificativa ou justificadas com comprovantes e não com atestados;

Pensão alimentícia;

Convênio médico;

Adiantamento de salário (metade do salário, pago sempre no 20° (vigésimo) dia útil);

Compras na loja da fábrica (no limite de até 30% do salário base);

Emprestimo do trabalhador (até 30 % do salário base).

Cesta básica: R\$ 1,50.

Imposto INSS

Imposto de Renda

Vale transporte



Adiantamento de salário:

Colaboradores que forem admitidos depois do dia 5 não terão direito ao adiantamento de salário no mês de sua admissão, nos demais meses adiantamento será gerado, se for apresentado dados da conta bancária do banco Itaú , podendo ser corrente, salário ou portabilidade, caso a conta não seja apresentada, não será gerado o adiantamento.

Para colaboradores que estiverem gozando de férias, essas são pagas proporcionalmente se dentro do mês o colaborador trabalhar mais de 15 dias, caso contrário, não receberá valor referente a férias.

De acordo com nossa convenção colaboradores que tiverem faltas dentro do mês recebem o valor proporcional aos dias de trabalho.

1 falta até dia 15 do mês , perde 10 % do adiantamento de salário, 2 faltas 20% / 3 faltas 30% e 4 faltas ou mais , não recebe o adiantamento.

DA REDEPLAST PARA OS FUNCIONÁRIOS

A **REDEPLAST** se preocupa com o bem-estar do colaborador e de sua família. Por isso possui uma estrutura pensada para o lazer e conforto dos funcionários na hora do almoço e do descanso. O funcionário é nosso bem mais precioso.

A **EMPRESA**: A Redeplast é formada pela unidade da Matriz, que fica localizada no Bairro Canudos em Novo Hamburgo, conta com uma filial que é um depósito no bairro Canudos e uma filial no estado do Espírito Santo que é um Centro de Distribuição.

BENEFÍCIOS

Cesta básica: Não havendo ajustes no ponto (não recebe nos casos de falta, atestado, comprovantes, férias, atrasos) dentro de um mês, os funcionários que já passaram o 2º mês do contrato de experiência, e forem assíduos a partir do 3º mês, tem direito a uma cesta básica. A Cesta Básica fica disponível para ser retirada a que ocorre entre o dia 6-10 de cada mês subsequente, caso o colaborador esteja afastado por algum motivo, pode solicitar que algum familiar venha na empresa retirar. Será entregue somente uma Cesta Básica por pessoa e seu nome deve constar na lista mensal do rancho e o desconto será de R\$ 1,50. Mesmo em meses com férias o colaborador tem o direito de receber a sacola, com desconto da taxa via desconto em folha, assim como quando ocorre acidente de trabalho, a empresa fornece o rancho mesmo o colaborador afastado em até 15 dias. Caso encaminhado ao INSS, deixa de receber a sacola.

Clínicas parceiras: Centro Clinico NH - Através de uma ordem de encaminhamento desde a admissão, o colaborador tem acesso a médicos gerais ou especialistas a preços mais acessíveis via desconto em folha. Contato 51.30669378
Traumatologista, Cardiologista, Ginecologista, Dermatologista, Neurologista, Pediatra, Otorrino, Nutricionista, Psiquiatra, Oftalmo em Rede Credenciada. Dentista incluindo limpeza, os procedimentos tem tabela com desconto de 20%, internamento com valores diferenciados com 20% de desconto. Exames Laboratoriais Ecografias sem contraste, Raio X. Procedimentos Ambulatoriais.

Plano de saúde: após o contrato de experiência, o funcionário pode optar por convênio médico, a empresa oferece as seguintes opções de convenio médico, sendo que o valor é descontado da folha de pagamento no valor integral, inclusive em casos de co participação. Sant – Plano ambulatorial, Unimed oferece plano Hospitalar ou odontológico, pela Doctor Clin, pode ser feito ambulatorial que inclui odontologia. A solicitação deve ser feita ao RH.

Seguro de Vida: A empresa oferece para todos os empregados, um seguro de vida em caso de falecimento do empregado. Esse seguro deve ser solicitado imediatamente ao óbito, o familiar deve informar o RH do falecimento, para poder ser dada sequência nos trâmites do velório. O seguro quando acionado imediatamente ao óbito cobre despesas de funeral e no prazo de 10 dias o familiar (companheiro(a), filhos) deve se dirigir ao RH para encaminhar o seguro para dependentes do falecido.

Vale Transporte: É direito do trabalhador o vale-transporte. Caso o colaborador deseje usufruir deste benefício, deve solicitar ao RH.

Acordo Sindicato: A empresa firmou acordo com sindicato por duas situações conforme aprovado em assembleia aqui na empresa.

Banco de horas individual: ACORDO INDIVIDUAL. O art. 59, § 5º da CLT autoriza a instituição de banco de horas por meio de acordo individual escrito, sendo certo que o reclamante anuiu conforme termo de adesão de fls. 53. No mais, usufruiu de folgas compensatórias como demonstra o documento de fls. 138. Apelo ao qual se nega provimento.

ESTRUTURA

Nossa estrutura para o descanso dos funcionários conta com:

Refeitório nos fundos da empresa;
Cozinha com micro-ondas para esquentar os alimentos;
Área de leitura com livros para serem apreciados;
Área de descanso ao ar livre;
Estacionamento para carros **SOMENTE NO FUNDO DA FABRICA, NÃO É PERMITIDO ESTACIONAR NA FRENTE DA FABRICA;**
Estacionamento para motos
Bicicletário;
Bancos espalhados no pátio
Árvores frutíferas



NORMAS E PROCESSOS

Caso o funcionário possua alguma restrição médica para executar suas atividades, deverá apresentar o laudo médico no RH da empresa. Em caso de gestação, a gestante deve informar a empresa imediatamente, para que ela possa avaliar sua função e se necessário realocar de atividade, ou como nos casos de pandemia, encaminha-las ao enunciado feito pelo governo federal.

Atestados devem ser entregues em até 48hs após a data do afastamento, caso não seja possível a entrega física no prazo, ele deve ser enviado via fotografia(legível) para ser lançado no sistema do E-Social através do Whats 51 99203-9297, ou por e-mail rh@redeplastrs.com.br. O Atestado físico deve ser entregue ao RH.

Caso não possa comparecer ao trabalho, pode informar a empresa através dos telefones (51) 3595-2180 ou 51 99203-9297.

NÃO É PERMITIDO

- Usar telefone celular no horário de trabalho , - salvo liderança autorizada por questões de trabalho;
- Fumar em qualquer lugar da empresa, somente do PORTÃO PARA RUA
- Usar roupas transparentes ou muito curtas.
- Entrar com bolsas ou mochilas que não foram fornecidas pela empresa.
- Sair sem autorização do líder e/ou do RH.
- Usar garrafas plásticas (a empresa fornece o copo para consumo de água).
- Usar bonés, toucas com aba, chapéu.
- Circulação de pessoas não autorizadas na área fabril da empresa.
- Permanecer na empresa fora do horário de trabalho sem autorização.
- Permanecer na área produtiva da empresa na hora do intervalo.
- Transitar entre os setores sem autorização.
- Brincadeiras físicas, ofensivas ou desrespeitosas.
- Fotografar ou filmar dentro das dependências da empresa.
- Acessar a loja em nosso horário de trabalho, somente é permitido após nosso horário de trabalho.



SEGURANÇA

É um conjunto de medidas preventivas que devem ser adotadas por todos para garantir a integridade física e a saúde do trabalhador, bem como a eliminação das condições e atos inseguros no ambiente de trabalho.

EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL - EPI

É todo dispositivo ou produto de uso individual utilizado pelo trabalhador, destinado à proteção de riscos suscetíveis de ameaçar a segurança e a saúde no trabalho, ou seja, destinado a proteger a integridade física do trabalhador. É obrigação do funcionário usar e conservar o EPI fornecido de acordo com as orientações do SESMT (Serviço Especializado em Segurança e Medicina do Trabalho). Assim como é obrigação da empresa fornecer o EPI na contratação do funcionário, em caso de troca ou extravio.

ATENÇÃO

A recusa do uso do EPI por parte do empregado, sem uma justificativa médica devidamente apresentada, será considerada falta grave passível de punições administrativas, como advertências, suspensões e justa causa.

CIPA E BRIGADA DE EMERGÊNCIA

Possuímos uma brigada de emergência treinada e capacitada para atender todos os tipos de emergência. A Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA) é ativa e está constantemente trabalhando para trazer ideias que melhorem a saúde e a segurança dos funcionários.



ORIENTAÇÕES DE SEGURANÇA

- O acesso ao pavilhão da empresa é apenas 30 minutos antes do seu expediente. Não é permitido transitar pela empresa fora de seu horário de trabalho, a não ser para atendimento médico ou dúvidas com RH, sempre autorizado pelo seu líder;
- É obrigatório o uso de EPI na área produtiva da empresa.
- Uso de máscara, pelo tempo que durar a pandemia e ou exigido pelo Ministério da Saúde.
- Caso desconheça qual o EPI mais adequado para sua atividade, busque a informação com o setor de segurança no trabalho.
- No setor das injetoras, é obrigatório o uso de calçado fechado. Nos demais setores, é obrigatório o uso de calçados que fiquem presos ao pé.
- Manter extintores, hidrantes, corredores e painéis elétricos sempre desobstruídos.
- Em caso de incêndio, soar o alarme. Para acionar, basta quebrar o vidro frontal do acionador.
- A manutenção das máquinas é de responsabilidade exclusiva do setor de manutenção. Não mexa nas máquinas sem autorização.
- Em caso de acidente de trabalho ou funcionário com mal-estar, buscar auxílio com o setor de segurança do trabalho e com o líder do setor.
- Em caso de acidente no trajeto, comunicar a empresa no prazo de até 24 horas.
- Procure manter o posto de trabalho limpo e organizado, evitando deixar objetos de uso pessoal sobre ele.
- O lixo é separado por cor, não misturar:
- O banheiro é um espaço comum, todos devem zelar por ele, ele é de livre acesso. Não temos hora nem tempo de uso.
- O limite de velocidade é de 20km/h para veículos e motocicletas dentro do perímetro da empresa.
- Os carros não podem invadir o espaço demarcado para circulação dos pedestres, assim como, os pedestres não podem andar no espaço destinado aos carros.
- O estacionamento das motos e o bicicletário são de uso comum. Por isso, o primeiro a chegar deve deixar espaço para que os outros possam estacionar.
- Os produtos químicos devem ser utilizados apenas em embalagens específicas e sempre rotuladas. **NUNCA USAR PRODUTO QUÍMICO EM GARRAFA PET.**
- Manter os recipientes com produtos químicos tampados o máximo possível. Quando não estiver usando os recipientes, manter fechado, eles devem estar sempre identificados.
- Pessoas com cabelos longos devem prendê-los. Não é permitido trabalhar de cabelo solto em área produtiva.
- Em dias de muito frio, cuidar para que não esteja sobre o jaleco mantas ou cordões de casaco que possam prender nas máquinas.
- Na área produtiva para beber água, deve-se usar garrafas com tampa e não utilizar xícaras. Devemos evitar as contaminações.

“Um dos grandes segredos da vida é aprendermos a dar valor a tudo aquilo que temos, seja Grato a Deus por quem você é pela sua família, seu emprego e por tudo que possa viver, mesmo nas adversidades, nos tornamos fortes, aprendendo e ensinando nos tornaremos pessoas melhores.” Carin Mattner -Coordenadora RH

