

SUMÁRIO

MANUAL INSTITUCIONAL.....	5
QUEM SOMOS.....	5
A SCHETTINI PELO BRASIL	7
LOCALIZAÇÃO DA EMPRESA	8
ORGANOGRAMA.....	9
NOSSA MISSÃO.....	10
NOSSA VISÃO DE FUTURO.....	10
NOSSOS VALORES.....	10
BENEFÍCIOS	
ALIMENTAÇÃO	11
CLUBE RECREATIVO	11
DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO	12
FÉRIAS.....	12
PLANO DE ASSISTÊNCIA MÉDICO-HOSPITALAR.....	14
SEGURO DE VIDA.....	15
TREINAMENTO EXTERNO	15
TREINAMENTO INTERNO	15
POLÍTICAS E NORMAS	
ACIDENTES E FERIMENTOS	17
ADVERTÊNCIAS	17
APRESENTAÇÃO PESSOAL, VESTUÁRIO E POSTURA	17
ARQUIVO DE PESSOAL	17
AFASTAMENTO POR DOENÇA	15
ATRASOS E FALTAS.....	18
AUSÊNCIAS.....	18
BENS E DIREITOS.....	20
CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUCTA	20
COMPUTADORES	22
CONTRATO DE EXPERIÊNCIA	23
CORRUPÇÃO	24

CRACHÁS	25
DEPENDÊNCIA QUÍMICA	25
EMPREGOS EXTERNOS	26
EMPRÉSTIMOS DO ACERVO BIBLIOGRÁFICO	26
ESTACIONAMENTO	26
ESTÁGIO	26
FERIADOS	27
FLAGRANTE DE FURTOS	27
INCLUSÃO SOCIAL	29
LICENÇA MATERNIDADE	29
LICENÇA PATERNIDADE	31
MATERIAL FERRAMENTAL	31
NORMAS DE SEGURANÇA E PROTEÇÃO CONTRA INCÊNDIO	31
NORMAS DISCIPLINARES	31
ORIENTAÇÃO E TREINAMENTO	31
PIS/PASEP	32
PERTENCES PESSOAIS	33
POLÍTICA AMBIENTAL	33
PROMOÇÕES DE CARGOS	33
QUADRO DE AVISOS	34
RELÓGIO DE PONTO	34
REMUNERAÇÃO	34
REUNIÕES E PROJETOS	34
SALÁRIO FAMÍLIA	35
SEGURO DESEMPREGO	35
SUGESTÕES E RECLAMAÇÕES	37
VEÍCULOS.	38
PAGAMENTOS E HORÁRIOS 39	
DATAS DE PAGAMENTO	39
DEDUÇÕES NO PAGAMENTO	39
PLANO DE REMUNERAÇÃO	40
REAJUSTE SALARIAL	42
HORÁRIO DE TRABALHO E INTERVALO	40

HORAS EXTRAS	41
REEMBOLSO DE DESPESAS	42
COMPROMISSO E ADESÃO	43

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CAT	Comunicação de Acidente de Trabalho
CCT	Convenção Coletiva de Trabalho
CD	Comunicação de Dispensa
CF	Constituição Federal
CID	Código Internacional de Doença
CLT	Consolidação das Leis Trabalhistas
CNH	Carteira Nacional de Habilitação
CODEFAT	Conselho Deliberativo do FAT
CPF	Cadastro de Pessoa Física
CTPS	Carteira de Trabalho e Previdência Social.
DRT	Delegacia Regional do Trabalho
FGTS	Fundo De Garantia por Tempo De Serviço
Funsat	Fundação Social do Trabalho
Funtrab	Fundação do Trabalho de Mato Grosso do Sul
INSS	Instituto Nacional de Seguridade Social
IRRF	Imposto de Renda Retido na Fonte
MTE	Ministério do Trabalho e Emprego
PASEP	Programa de Formação do Patrimônio do Servidor Público
PIS	Programa de Integração Social
SAMU	Serviço de Atendimento Móvel de Urgência
SINTRACOM Grande MS	Sindicato dos Trabalhadores da Construção e do Mobiliário de Campo Grande MS
TRCT	Termo de rescisão do Contrato de Trabalho

MANUAL INSTITUCIONAL

Este Manual tem como objetivo apresentar de forma simples e clara a empresa Schettini Engenharia, através de seu histórico e principalmente das normas que regem a política disciplinar da empresa.

As normas da Schettini Engenharia foram elaboradas atendendo as políticas de Recursos Humanos da empresa e baseadas nas diretrizes da CLT – Consolidação das Leis Trabalhistas. O não cumprimento ou violação destas normas resultarão em atitudes disciplinares cabíveis e previstas tanto pela CLT (advertência e demissão) como também pelas atitudes internas estabelecidas pela Schettini Engenharia.

É de suma importância que todos os colaboradores da Schettini Engenharia tenham acesso a esse manual, lendo, compreendendo e assinando ciente de todas as informações que foram definidas e tratadas por este documento.

Este **Manual Institucional** é de uso exclusivo da Schettini Engenharia e fica estritamente proibida sua retirada da empresa.

QUEM SOMOS?

A Schettini Engenharia é movida pelo desafio de planejar obras de infraestrutura urbana capaz de garantir o desenvolvimento das cidades com competência, ética, sustentabilidade, responsabilidade socioambiental e cordialidade.

Estratégia Corporativa

Com a expertise de 21 anos, projetamos mais de 9 milhões de metros quadrados de pavimentação e drenagem, 5000 km de rodovias e 200 projetos de loteamentos urbanos. Nossa trajetória foi construída no aperfeiçoamento e inovação das soluções de engenharia que variam do simples ao complexo, agregadas a eficiência, e com custo operacional reduzido.

Conduzimos nossas atividades dentro dos prazos acordados e apresentamos soluções integradas, visando êxito do negócio de acordo com o cliente. Desta forma conquistamos a confiança dos nossos clientes e nos tornamos uma das empresas mais sólidas do setor na região Centro Oeste.

Serviços

Urbanização;

Orçamento de Obras;

Sistema Viário;

Terraplanagem;

Plano Diretor de Drenagem;

Macrodrenagem

Microdrenagem

Sistema de Esgotamento Sanitário;

Sistema de Abastecimento de Água;

Sistema de Irrigação;

Recuperação de Áreas Degradadas;

Supervisão de Obras;

Planos de Trabalho para Captação de Recursos Financeiros.

SCHETTINI PELO BRASIL

Com sede no Mato Grosso do Sul e atuante em mais de um terço do país, a Schettini Engenharia é uma empresa comprometida com o crescimento sustentável, soluções técnicas de alta qualidade e preparada para atender todas as regiões do país.

LOCALIZAÇÃO DA EMPRESA

A Schettini Engenharia está localizada à Rua Dr. Paulo Machado, 1092 - Jardim Autonomista – CEP 79021-300 em Campo Grande/MS. Nosso horário de funcionamento é de segunda à sexta-feira das 08:00h às 12:00h e das 14:00h às 18:00, pelo telefone: (67) 3042-0681 e e-mails: administrativo@schettini.eng.br / contato@schettini.eng.br



Figura 1: Fachada da Schettini Engenharia



Figura 2: Localização da Schettini Engenharia

ORGANOGRAMA

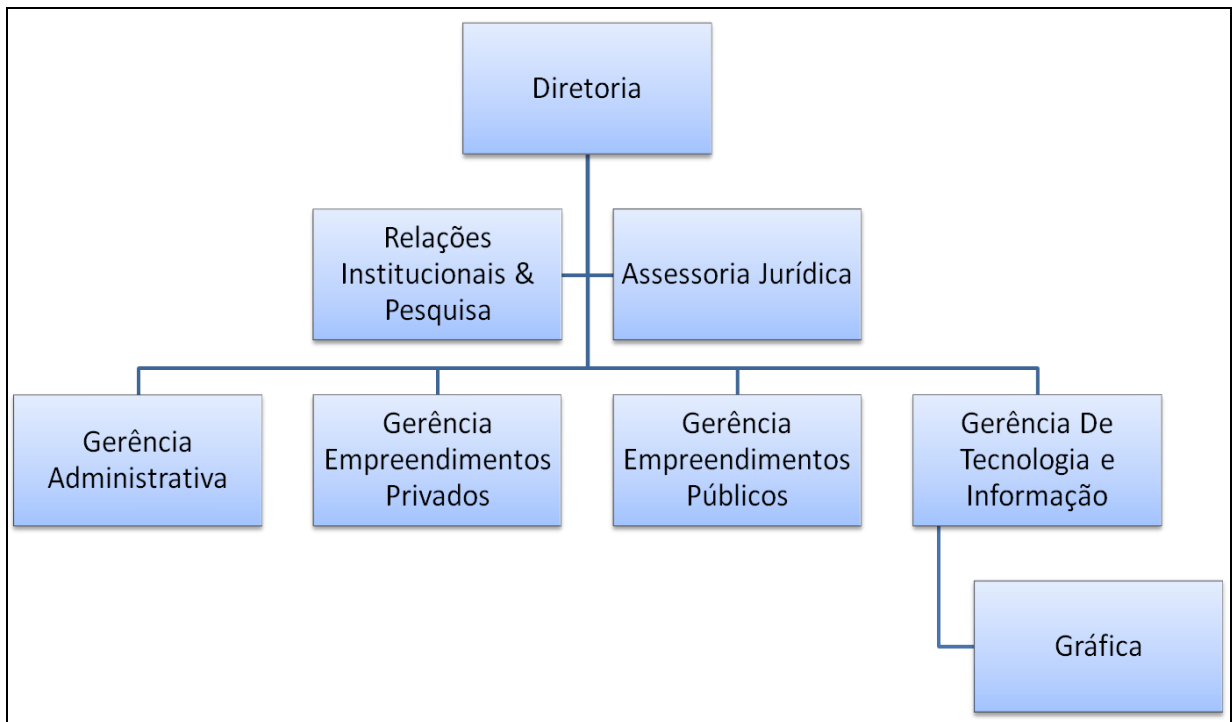


Figura 3: Organograma

Relações Institucionais & Pesquisa → Assessorar tecnicamente as áreas de negócio; realizar pesquisas direcionadas à área de negócio; pesquisar legislação e normas técnicas relacionadas à Engenharia de Projetos.

Assessoria Jurídica → Análise de contratos, elaboração de procurações, emissão de parecer.

Gerência Administrativa → Realizar prestação de contas; elaborar relatórios financeiros; gestão financeira (contas pagar/receber/fluxo de caixa); recursos humanos e pessoal; controle patrimonial, suprimentos e logísticas; manutenção das rotinas administrativas em geral.

Gerência de Tecnologia e Informação → Gestão da tecnologia da informação.

Gráfica Rápida → Gestão dos serviços gráficos em geral.

Gerência de Empreendimentos → Desenvolvimento de projetos de engenharia de acordo com a área de atuação do cliente.

NOSSA MISSÃO

Desenvolver Gerência de Projetos e Serviços de Engenharia de Infraestrutura e Saneamento, impulsionada por conceitos ambientais e socialmente responsáveis.

NOSSA VISÃO DE FUTURO

A sustentabilidade das novas oportunidades de negócios principia na eficácia de nossos Colaboradores e consolida-se com a satisfação dos Clientes da Schettini Engenharia.

NOSSOS VALORES

- Ética Pessoal e Profissional.
- Respeito e Valorização dos Clientes, Colaboradores e Fornecedores.
- Respeito à Sociedade e ao Meio Ambiente.
- Busca Constante da Perfeição.
- Promover o Trabalho em Equipe.
- Promover a Honestidade e Integridade.
- Desenvolver a Responsabilidade Social.

BENEFÍCIOS

Entende-se por benefícios todas as vantagens legais que o colaborador recebe pelo seu trabalho e aqueles concedidos pela empresa.

Caso o colaborador não queira qualquer benefício concedido pela empresa ele não terá direito em sua remuneração mensal do valor correspondente ao desembolsado pela empresa.

A critério da Diretoria da empresa, todos e quaisquer dos benefícios concedidos pela Schettini Engenharia poderão ser interrompidos em caráter temporário ou definitivo. Não obstante, os colaboradores deverão ser informados, formalmente, com antecedência de 30 (trinta) dias.

ALIMENTAÇÃO

A empresa disponibiliza almoço em restaurante conveniado para os seus colaboradores. Os que optarem formalmente pelo benefício arcará com o valor mensal de R\$ 5,00 (cinco reais), descontado em folha de pagamento.

A empresa proporciona a todos os colaboradores o acesso à alimentação saudável (frutas), na adesão ao kit de frutas o colaborador arcará com 50% (cinquenta por cento) do valor e a empresa arcará com a outra parte de 50% (cinquenta por cento).

CLUBE RECREATIVO

O colaborador que desejar ter acesso ao clube conveniado solicitará a sua inclusão, a empresa pagará 50% (cinquenta por cento) da mensalidade e os outros 50% (cinquenta por cento) ficam a cargo do interessado. Esse valor concede o direito do titular fazer inclusão de dependentes, sem cobrança de qualquer taxa adicional, salvo no caso de alterações do contrato entre o Clube e seus associados. Quaisquer dúvidas, consultar o contrato, que está disponível no Administrativo.

O objetivo desse convênio é a integração das pessoas em um ambiente que ofereça atividades de lazer, descontração e convívio em grupo.

O colaborador que ficar sem frequentar as instalações do clube por um período igual ou superior a 90 dias, a empresa deixará de pagar o bônus de 50% e

ficará a critério do interessado a continuar sócio, todavia arcando com 100% da mensalidade.

DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO

A primeira parcela do décimo terceiro salário, 50% (cinquenta por cento) será paga até o dia 30 (trinta) de novembro e a segunda parcela 50% (cinquenta por cento) até o dia 20 (vinte) de dezembro, entretanto o benefício pode ser pago antecipadamente em uma única parcela até o dia 30 (trinta) de novembro.

Caso o colaborador desejar receber a primeira parcela por ocasião de suas férias, deverá solicitar por escrito até o mês de janeiro do respectivo ano.

A rescisão do contrato de trabalho por demissão por justa causa, o colaborador perde o direito de receber o 13º proporcional conforme estabelecido pela legislação vigente.

FÉRIAS

Todo empregado terá direito anualmente ao gozo de um período de férias, sem prejuízo da remuneração. (Art. 129)

Após cada período de 12 (doze) meses de vigência do contrato de trabalho, o empregado terá direito a férias, na seguinte proporção: (Art. 130).

I - 30 (trinta) dias corridos, quando não houver faltado ao serviço mais de 05 (cinco) vezes;

II - 24 (vinte e quatro) dias corridos quando houver tido 06 (seis) a 14 (quatorze) faltas;

III - 18 (dezoito) dias corridos, quando houver tido de 15 (quinze) a 23 (vinte e três) faltas;

IV - 12 (doze) dias corridos, quando houver tido de 24 (vinte e quatro) a 32 (trinta e duas) faltas.

§ 1º É vedado descontar, do período de férias, as faltas do empregado ao serviço.

§ 2º O período das férias será computado, para todos os efeitos, como tempo de serviço.

Não terá direito a férias o empregado que, no curso do período aquisitivo: (Art. 133).

I - deixar o emprego e não for readmitido dentro dos 60 (sessenta) dias subsequentes à sua saída;

II - permanecer em gozo de licença, com percepção de salários, por mais de 30 (trinta) dias;

III - deixar de trabalhar, com percepção do salário, por mais de 30 (trinta) dias em virtude de paralisação parcial ou total dos serviços da empresa;

IV - tiver percebido da Previdência Social prestações de acidente de trabalho ou de auxílio-doença por mais de 06 (seis) meses, embora descontínuos.

§ 1º A interrupção da prestação de serviços deverá ser anotada na CTPS - Carteira de Trabalho e Previdência Social.

§ 2º Iniciar-se-á o decurso de novo período aquisitivo quando o empregado, após a implementação de qualquer das condições previstas neste artigo, retornar ao serviço.

As férias serão concedidas por ato do empregador, em um só período nos 12 (doze) meses subsequentes à data em que o empregado tiver adquirido o direito. (Art. 134)

§ 1º Somente em casos excepcionais serão as férias concedidas em dois períodos, um dos quais não poderá ser inferior a 10 (dez) dias corridos.

§ 2º Aos menores de 18 (dezoito) anos e aos maiores de 50 (cinquenta) anos de idade, as férias serão sempre concedidas de uma só vez.

A concessão das férias será participada, por escrito ao empregado, com antecedência de, no mínimo, 10 (dez) dias, cabendo a este assinar a respectiva notificação. (Art. 135)

§ 1º O empregado não poderá entrar no gozo das férias sem que apresente ao empregador sua CTPS, para que nela seja anotada a respectiva concessão.

§ 2º A concessão das férias será, igualmente, anotada no livro ou nas fichas de registro dos empregados.

A época da concessão das férias será a que melhor consulte os interesses do empregador. (Art. 136)

§ 1º Os membros de uma família, que trabalharem no mesmo estabelecimento ou empresa, terão direito a gozar férias no mesmo período, se assim o desejarem e se disto não resultar prejuízo para o serviço.

§ 2º O empregado estudante, menor de 18 (dezoito) anos, terá direito a fazer coincidir suas férias com as férias escolares.

Sempre que as férias forem concedidas após o prazo de que trata o art. 134, o empregador pagará em dobro a respectiva remuneração. (Art. 137)

§ 1º Vencido o prazo mencionado sem que o empregador tenha concedido as férias, o empregado poderá ajuizar reclamação pedindo a fixação, por sentença, da época de gozo das mesmas.

§ 2º A sentença cominará pena diária de 5% (cinco por cento) do salário-mínimo da região, devida ao empregado até que seja cumprida. (BRASIL, 2013)

O cálculo de pagamento para as férias relaciona-se exclusivamente a base de cálculo do colaborador acrescido de 1/3 (abono de férias).

A programação de férias é de responsabilidade do Líder de cada setor e programada com no mínimo 03 (três) meses de antecedência, procurando adequar sempre às necessidades da empresa e os interesses do colaborador.

A rescisão do contrato de trabalho por demissão por justa causa, o colaborador perde o direito às férias proporcionais conforme estabelecido pela legislação vigente.

PLANO DE ASSISTÊNCIA MÉDICO HOSPITALAR

A empresa disponibiliza para seus colaboradores, um plano de assistência médico hospitalar através de contrato empresarial com o Sistema UNIMED. Os que optarem formalmente pelo benefício arcará com o valor mensal de R\$ 5,00 (cinco reais), descontado em folha de pagamento.

Terão direito ao plano de saúde os colaboradores que forem efetivados e que tiverem cumprido o período de experiência previsto em lei.

O colaborador que desejar realizar inclusão de dependente (s) deverá formalizar a solicitação de inclusão de dependente(s), o valor cobrado pela UNIMED será debitado integralmente na folha de pagamento, conforme tabela da vigente da operadora do plano de saúde, salvo na condição do dependente menor de 18 anos, onde será debitado o valor de 10% (dez por cento) do valor em folha de acordo com a tabela vigente da operadora do plano de saúde.

A documentação necessária para realizar as inclusões será providenciada pelo interessado e entregue ao Administrativo, que por sua vez, tem até o dia 20

(vinte) de cada mês para encaminhá-las à UNIMED. Após a inclusão, o usuário terá que cumprir o prazo de carência conforme convênio com a UNIMED.

Exclusive a mensalidade do colaborador no que couber a empresa, as demais despesas realizadas pelo colaborador e/ou seu(s) dependente(s) correrão à suas expensas junto ao Sistema UNIMED.

Quaisquer dúvidas, consultar o contrato da UNIMED, que está disponível com no Administrativo.

SEGURO DE VIDA

A empresa possui uma apólice de seguro de vida em grupo para os colaboradores registrados. A despesa com este benefício junto à seguradora é paga pela Schettini Engenharia.

Maiores informações sobre as condições deste benefício deverão ser solicitadas ao Administrativo.

TREINAMENTO EXTERNO

Todas as solicitações de treinamentos externos deverão ser apresentadas para o Administrativo com tempo hábil, que submeterá à Diretoria para devida análise, caso aprovado, será providenciado provisão financeira.

Alguns critérios são avaliados nas solicitações:

- Avaliação do Desempenho do colaborador;
- Aplicabilidade direta do conhecimento na empresa;
- Verba suficiente para seu custeio;
- Valorização sociocultural.

TREINAMENTO INTERNO

A Schettini Engenharia realiza eventualmente, treinamentos de capacitação e aperfeiçoamento dos seus colaboradores durante o horário de expediente ou em algumas circunstâncias fora do mesmo com o consentimento do treinando. É de suma importância a participação de cada colaborador para o aperfeiçoamento profissional.

VALE TRANSPORTE

É concedido pela empresa ao colaborador que demonstrar expressamente necessidade através da apresentação do comprovante de residência, dos meios de transporte e do número de vezes utilizado.

Pelo benefício serão descontados 3% (três por cento) do salário base, conforme estabelecido pela CCT – SINTRACOM.

O colaborador que optar por não receber o benefício, deverá prestar declaração negativa expressa.

Não é permitido o pagamento do benefício em dinheiro.

Os vales transportes relativos aos dias não trabalhados pelo colaborador serão descontados no mês subsequente.

POLÍTICAS E NORMAS

ACIDENTES E FERIMENTOS

A empresa possui um conjunto de primeiros socorros para atender pequenos ferimentos. Em casos mais graves, o cliente ou colaborador deverá ser encaminhado para órgãos competentes ou acionar o SAMU.

O SAMU - Serviço de Atendimento Móvel de Urgência é um serviço que tem como finalidade prestar o socorro à população em casos de emergência, realizando atendimento de urgência e emergência em residências, locais de trabalho e vias públicas. A solicitação de socorro é feita através de ligação gratuita para o nº 192, funcionando 24 horas.

ADVERTÊNCIAS

Em caso de aplicação de advertência a algum (s) do (s) colaborador (s), a autuação será registrada de acordo com a seguinte sequência:

- I. Advertência verbal
- II. Advertência por escrito (limitado a 03 avisos);
- III. Suspensão ou desligamento do colaborador, cabendo esta decisão à Diretoria da empresa.

APRESENTAÇÃO PESSOAL, VESTUÁRIO E POSTURA

A empresa recomenda a todos os colaboradores atenção às boas práticas de higiene pessoal e coletiva, demonstrando zelo pela aparência e pelo ambiente de trabalho. O vestuário deverá ser apropriado às atividades internas e externas da empresa, observando-se às normas de segurança do trabalho. Orienta-se, também, para que a linguagem e postura dentro e fora da empresa sejam politicamente corretas.

É expressamente proibida condutas de qualquer natureza sobre questões de assédio moral, sexual e psicológico, religiosidade, sexualidade e étnico nas dependências da empresa.

ARQUIVO DE PESSOAL

Cada colaborador da empresa possui uma pasta contendo informações confidenciais e que não poderão ser divulgadas. O colaborador poderá a qualquer momento consultar a sua pasta, desde que solicite ao Administrativo, deverá comprometer-se a não retirar, colocar ou trocar a ordem dos documentos sem autorização. Somente o Administrativo está autorizado a manipular, atualizar, retirar ou adicionar qualquer documento.

AFASTAMENTO POR DOENÇA

O empregado que necessitar do afastamento em virtude de doença, não ocupacional, por mais de 15 (quinze) dias, terá o salário garantido pelo INSS - Instituto Nacional de Seguridade Social, conforme estabelecido pela legislação vigente.

Em caso de afastamento superior a 15 (quinze) dias decorrente de acidente de trabalho ou doença ocupacional, a empresa emitirá a CAT – Comunicação de Acidente de Trabalho, encaminhando o documento para o INSS que tomará as devidas providências.

ATRASSO E FALTA

Em casos de atraso ou falta ao trabalho o colaborador deverá avisar o líder do seu setor, caso contrário será descontado um dia de trabalho mais o descanso semanal remunerado sendo mantido, no entanto, o direito ao dia de repouso (domingo).

Os atrasos ou faltas não justificadas serão passíveis de advertência. Se autorizado pelo líder do setor, atrasos ou faltas poderão ser compensadas de acordo com a necessidade do serviço, obedecendo à legislação em vigor.

As faltas sem justificativas serão descontadas na folha de pagamento.

AUSÊNCIAS

O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário: (Art. 473)

I - até 02 (dois) dias consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, declarada em sua carteira de trabalho e previdência social, viva sob sua dependência econômica;

II - até 03 (três) dias consecutivos, em virtude de casamento;

III - por 05 (cinco) dias, em caso de nascimento de filho no decorrer da primeira semana; (Inciso incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967); (C.F Art. 7º, XIX)

IV - por 01 (um) dia, em cada 12 (doze) meses de trabalho, em caso de doação voluntária de sangue devidamente comprovada;

V - até 02 (dois) dias consecutivos ou não, para o fim de se alistar eleitor, nos termos da lei respectiva;

VI - no período de tempo em que tiver de cumprir as exigências do Serviço Militar;

VII - nos dias em que estiver comprovadamente realizando provas de exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior.

VIII - pelo tempo que se fizer necessário, quando tiver que comparecer a juízo.

IX - pelo tempo que se fizer necessário, quando, na qualidade de representante de entidade sindical, estiver participando de reunião oficial de organismo internacional do qual o Brasil seja membro. (BRASIL, 2013)

Consultas a médicos e dentistas, desde que comprovadas através de atestado médico. Todos os atestados médicos devem conter, obrigatoriamente:

a) tempo de dispensa concedida ao segurado, por extenso e numericamente;

b) diagnóstico codificado, conforme o CID – Código Internacional de Doença **COM A EXPRESSA CONCORDÂNCIA DO PACIENTE;**

c) assinatura do médico ou odontólogo sobre carimbo do qual conste nome completo e registro no respectivo Conselho Profissional.

Ressaltamos que, conforme a letra 'b' acima, o CID só irá constar no atestado médico caso o paciente concorde expressamente. Assim, a colocação do CID não é requisito essencial de validade do atestado, devendo este ser aceito pelo empregador mesmo na ausência do CID. Portaria 3.291-84. (ADIÇÃO, 2013)

Não serão considerados os atestados rasurados, sendo passíveis de demissão por justa causa;

Colaboradores (as) viúvos (as), sem companheiro (a), poderão deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do salário e dos demais direitos trabalhistas, até 02 (dois) dias em cada mês, consecutivos ou não, para acompanhar o filho

menor de 14 (quatorze) anos ou excepcional de qualquer idade ao hospital, mediante atestado fornecido pelo médico credenciado da empresa ou da previdência social. (CCT 2013/2014)

BENS E DIREITOS

Todos os produtos ou serviços que estiverem no nome da empresa, sendo os mesmos pagos, adquiridos através de empréstimos, comodatos ou até cedidos como bonificação ou brinde deve ser comunicado primeiramente ao Diretor, que fará suas considerações a respeito da aceitação ou não desses benefícios e a destinação desses itens a qual (is) pessoa(s) de direito.

CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA

A ética é o estudo geral do que é bom ou mau, correto ou incorreto, justo ou injusto, adequado ou inadequado. Um dos objetivos da ética é a busca de justificativas para as regras propostas pela moral e pelo direito. Ela é diferente de ambos (moral e direito), pois não estabelece regras. Esta reflexão sobre a ação humana é que caracteriza a Ética. (GLOCK & GOLDIM, 2003)

A atuação da Schettini Engenharia no mercado e o relacionamento com clientes bem como os diversos públicos, seguem condutas éticas e transparentes. Por esse motivo, este item, Código de Ética e Conduta tem por objetivo nortear uma conduta pautada na integridade e visando a melhoria contínua dos processos e da excelência.

A prática é fundamentada nos seguintes princípios éticos aos qual o profissional deve pautar sua conduta: (CONFEA, 2002)

I. Do objetivo da profissão: é bem social da humanidade e o profissional é o agente capaz de exercê-la, tendo como objetivos maiores a preservação e o desenvolvimento harmônico do ser humano, de seu ambiente e de seus valores;

II. Da natureza: é bem cultural da humanidade construído permanentemente pelos conhecimentos técnicos e científicos e pela criação artística, manifestando-se pela prática tecnológica, colocado a serviço da melhoria da qualidade de vida do homem;

III. Da honradez: é alto título de honra e sua prática exige conduta honesta, digna e cidadã;

IV. Da eficácia: realiza-se pelo cumprimento responsável e competente dos compromissos profissionais, munindo-se de técnicas adequadas, assegurando os resultados propostos e a qualidade satisfatória nos serviços e produtos e observando a segurança nos seus procedimentos;

V. Do relacionamento: é praticada através do relacionamento honesto, justo e com espírito progressista dos colaboradores para com os clientes internos e externos, com igualdade de tratamento entre os demais profissionais e com lealdade na competição;

VI. Da intervenção sobre o meio: é exercida com base nos preceitos do desenvolvimento sustentável na intervenção sobre o ambiente natural e construído do bem estar e segurança das pessoas, de seus bens e de seus valores.

VII. Da liberdade e segurança: o exercício das atividades é livre, sendo a segurança de sua prática de interesse coletivo.

Os princípios éticos aqui estabelecidos são válidos para todos os colaboradores, independentemente do seu cargo ou função e formalizam o entendimento de como vamos conduzir nossos relacionamentos e operações. Estes princípios éticos definidos pela Schettini Engenharia devem orientar as decisões da empresa e serem aplicadas no relacionamento com seus diversos públicos (clientes, fornecedores, colaboradores e sociedade).

O Código de Ética e Conduta, por sua natureza, não engloba todas as situações possíveis, mas estabelece critérios para orientar a conduta dos profissionais da Schettini Engenharia e resolver as dúvidas que porventura possam ocorrer no desenvolvimento das suas atividades.

É dever de todos aqueles que têm acesso aos dados individuais dos clientes da Schettini Engenharia, garantir o seu sigilo comprometendo-se a não os revelar a terceiros, salvo com o seu consentimento prévio e por escrito ou por obrigação legal, administrativa ou judicial.

Os fornecedores de bens e de serviços são uma extensão da empresa. Para selecioná-los, a Schettini Engenharia leva em consideração, não apenas os indicadores econômico-financeiros, condições comerciais e qualidade dos produtos ou serviços propostos, mas também o seu comportamento ético. Serão desconsiderados, de forma imediata, fornecedores ou empresas prestadoras de

serviços que possuam reputação duvidosa, utilizem o trabalho infantil ou o trabalho escravo.

A competitividade da Schettini Engenharia é exercida com base no princípio de que a concorrência leal deve ser o elemento básico em todas as operações e relações com outras instituições.

A Schettini Engenharia proíbe que seus colaboradores façam comentários difamatórios sobre os concorrentes dentro e fora da empresa. Os concorrentes merecem o mesmo tratamento digno e respeitoso que esperamos receber.

É terminantemente proibido o uso do nome da empresa ou o seu cargo ou mesmo informações a que tenha acesso para obter vantagens pessoais de qualquer natureza.

Compactuar com a boa fé e competência contribui para criar um clima de motivação e desenvolvimento profissional.

COMPUTADORES

Os computadores são de uso exclusivo para o trabalho.

Cada colaborador terá um e-mail corporativo para comunicação interna, o qual não poderá ser usado para assuntos particulares.

Qualquer colaborador a quem se tenha dado o direito de conectar-se a internet deve fazê-lo para uso exclusivo a serviço. É proibido fazer download de qualquer arquivo ou programa que não sejam de domínio público ou que não sejam apropriados para uso em serviço, exceto com prévia autorização.

O sistema da empresa permite revisar periodicamente se está ocorrendo abuso por parte de qualquer colaborador, através de relatórios. Observando-se o que segue:

- I. É vedado o uso da caixa postal da empresa (servidores de e-mail da empresa) para fins pessoais;
- II. É vedado o uso de e-mail para propaganda política, racial, financeira ou de qualquer outra natureza, pois ferem os interesses da empresa;
- III. É vedado o uso de material pornográfico entre os e-mails da empresa, tanto recebimento como envio;
- IV. É vedada a utilização da banda de internet para baixar músicas tipo MP3;

- V. É vedada a navegação quaisquer páginas de rede social;
- VI. É vedada a navegação em páginas pornográficas de qualquer natureza;
- VII. É vedado o uso de e-mail para difamação ou calúnia de qualquer pessoa física ou jurídica;
- VIII. É vedado o uso de salas chats, exceto o da própria empresa para suporte técnico e vendas;
- IX. É vedada invasão de computadores alheios para obtenção de senhas e informações pessoais;
- X. É vedada a utilização de programas de mensagem instantânea tais como MSN, ICQ, AIM, Whatsapp sem prévia autorização.

Todos os e-mails deverão ser respondidos no mesmo dia, inclusive aqueles não prioritários.

O monitoramento de e-mail eletrônico pela Schettini Engenharia, disponibilizado ao empregado para fins profissionais, não é considerado violação de sigilo justamente por não se tratar de correspondência particular, desta forma a empresa se reserva no direito de fazê-la sempre que for necessário.

A utilização do e-mail interno deve ter finalidade exclusivamente profissional e a não observação desta norma, pode acarretar advertências, suspensões e até demissão por justa causa.

CONFRATERNIZAÇÕES

As festas de confraternização são organizadas pelos próprios colaboradores da Schettini Engenharia. As despesas serão sempre rateadas entre todos os colaboradores da empresa que queiram participar.

A festa de confraternização de fim de ano é financiada pela empresa.

CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

Todos os colaboradores, indistintamente passam pelo período de experiência de 90 (noventa) dias a partir do registro na CTPS, conforme estabelecido pela legislação vigente.

O contrato de trabalho de experiência possui um prazo máximo de 90 (noventa) dias. Completado o prazo de experiência, o contrato de trabalho passa a ser, automaticamente, definitivo e de prazo indeterminado.

Caso o colaborador não atinja os padrões preestabelecidos pela empresa, esta poderá rescindir seu contrato até o último dia previsto para o término do mesmo. Quando a demissão ocorrer sem justa causa antes do final do período previsto de experiência, a empresa deverá pagar metade daquilo que o trabalhador receberia até o final do contrato de experiência. Por exemplo, se o trabalhador estiver cumprindo um contrato de experiência de 03 (três) meses com salário de R\$ 300,00 (trezentos reais) por mês e for demitido no final do primeiro mês de experiência, terá direito de receber metade do valor dos 02 (dois) meses restantes, ou seja: $R\$ 300,00 \times 02 = R\$ 600,00 / 02 = R\$ 300,00$, a título de indenização. Contudo, alguns contratos possuem uma cláusula que permite a rescisão antecipada. Nestes casos, a empresa deve pagar aviso prévio, 13º salário, férias proporcionais acrescidas de 1/3, além do FGTS, acrescidos de 40% (art. 479 CLT).

Se, durante o período de experiência, o trabalhador optar por não permanecer no emprego, deve, na medida do possível, aguardar o último dia previsto para o encerramento do período de experiência. Neste caso, deve-se entregar no último dia do período de experiência um comunicado por escrito dizendo que não quer permanecer no trabalho, protocolando na cópia o recebimento. Agindo assim, o trabalhador não terá que cumprir o período de aviso prévio e receberá tanto os dias trabalhados como 13º proporcional. (Art. 480 CLT).

Todavia, a empresa poderá cobrar multa por rompimento do contrato antes do prazo. Esta multa segue a mesma regra de quando o empregador demite o colaborador antes do final do período previsto de experiência, isto é, o trabalhador deve pagar ao empregador 50% dos dias que faltarem para o seu término, que será descontado dos dias trabalhados e do 13º proporcional, caso a diferença for negativa, a rescisão será zerada (art. 481 CLT).

CORRUPÇÃO

Entende-se como corrupção todas as atividades que forneçam algum tipo de favorecimento ilegal. Nem sempre a corrupção se materializa em forma de dinheiro, mas também benefícios como favores, promessas, vantagens para si mesmo ou

para outra pessoa ou entidade, em troca da realização ou omissão de qualquer ato no exercício de suas funções.

A corrupção é algo que pode ocorrer em todo lugar, nas ruas, nas praças, nas casas e como consequência a ação corrupta vai influenciar em todas as áreas de um país (educação, moradia, infraestrutura, saúde). Podemos dizer que a corrupção é uma das mais amplas formas de violação dos Direitos Humanos.

Diante do conceito apresentado e comprovada a participação do colaborador em atos de corrupção, o mesmo terá que reparar os danos causados ao(s) prejudicado(s), dependendo da gravidade do ato, irá responder a processo na justiça, como última consequência será desligado da empresa por justa causa.

CRACHÁS

A Schettini Engenharia ficará responsável em fornecer apenas um crachá aos seus colaboradores, sendo que seu uso é obrigatório e se restringe somente às dependências da empresa. A reposição do crachá devido ao extravio ou perda será de responsabilidade do colaborador.

O crachá deverá ser devolvido sempre que houver a renovação do mesmo ou no desligamento do colaborador da empresa.

DEPENDÊNCIA QUÍMICA

O fumo, assim como o uso e porte do álcool e drogas é expressamente proibido nas dependências da empresa, sendo motivo para demissão por justa causa.

Para os fumantes, é permitido sua saída para a área externa da empresa, desde que seja breve e sempre utilizando o bom senso para que não atrapalhe na produtividade das atividades a serem desenvolvidas.

Em caso de problemas com dependência química, a empresa recomenda a Comunidade Terapêutica Redentorista - Chácara Nossa Senhora do Perpétuo Socorro - Santuário Nossa Senhora do Perpétuo Socorro, localizada à Avenida Afonso Pena, 377 – Bairro Amambaí em Campo Grande/MS – Contato: (67) 3384-2818 ou (67) 3384-9969 (Santuário), a família do dependente não precisa realizar contrapartida financeira para a comunidade terapêutica, pois a instituição é totalmente mantida pelas doações recebidas no Santuário.

EMPREGOS EXTERNOS

É permitido desde que não coincida com o horário de trabalho que o colaborador terá que cumprir, não comprometa moralmente a empresa e não atrapalhe o desempenho das atividades dentro da Schettini Engenharia.

É expressamente proibido a todo e qualquer colaborador o uso do acervo técnico e tecnologia de informação da Schettini Engenharia em atividades extra empresa sem prévia autorização da Diretoria, sendo motivo para demissão por justa causa.

EMPRÉSTIMOS DO ACERVO BIBLIOGRÁFICO

O Acervo bibliográfico é um local onde os colaboradores da Schettini Engenharia poderão encontrar livros, documentos, apostilas de cursos, mídias sobre diversos assuntos.

Todos os materiais possuem uma ficha de controle, onde todos os dados deverão ser preenchidos sempre que o colaborador tiver acesso a eles.

Em caso de empréstimo, o colaborador deverá obedecer ao prazo estipulado de 05 (cinco) dias para sua devolução ou em alguns casos a sua retirada é proibida.

ESTACIONAMENTO

A Schettini Engenharia permite aos seus colaboradores estacionem suas motocicletas no espaço interno da empresa, especialmente reservado para esse fim. Os colaboradores que desejarem utilizá-lo serão responsáveis por quaisquer danos que causarem a terceiros, bem como ao seu respectivo veículo.

A empresa não se responsabiliza por nenhum dano e roubo, seja parcial ou integral, de veículos estacionados em suas dependências.

Está terminantemente proibido estacionar os veículos da empresa e de uso particular em frente ao portão que dá acesso ao estacionamento da empresa.

ESTÁGIO

A empresa em determinadas situações realiza contratações de estagiários para compor o quadro de pessoal. O contrato é estabelecido entre aluno, empresa e instituição de ensino, dessa forma não há como o candidato estagiar na empresa

sem que o mesmo esteja devidamente matriculado. A permanência do estagiário na Schettini Engenharia dependerá exclusivamente do desempenho escolar.

Informações em relação à carga horária, duração e valor da bolsa, serão regulados através do contrato assinado.

Maiores informações consultar a legislação que regula a matéria: Lei 6494/77 e Decreto 87.497/82, que se encontra no Administrativo.

FERIADOS

A empresa segue o calendário corporativo, desenvolvido anualmente e divulgado para os colaboradores no mês de Dezembro. Caso haja alguma alteração emergencial no calendário em questão, o Líder deverá comunicar o Administrativo e a Diretoria para conhecimento e providências.

FURTOS E ROUBOS

Em caso de flagrante de furto (consiste na subtração de coisa alheia móvel para si ou para outrem, não há contato com a vítima), a empresa reconhece o direito de revistar todos os colaboradores e seus pertences.

Nos casos de roubos (há contato com a vítima de forma violenta e com ameaças), o colaborador será imediatamente desligado da empresa por justa causa.

FUNDO DE GARANTIA POR TEMPO DE SERVIÇO (FGTS)

Todo trabalhador brasileiro com contrato de trabalho formal, regido pela CLT e, também, trabalhadores rurais, temporários, avulsos, safreiros e atletas profissionais têm direito ao FGTS. O diretor não empregado e o empregado doméstico podem ser incluídos no sistema FGTS, a critério do empregador.

O Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS foi criado em 1967 pelo Governo Federal para proteger o trabalhador demitido sem justa causa. O FGTS é constituído de contas vinculadas, abertas em nome de cada trabalhador, quando o empregador efetua o primeiro depósito. O saldo da conta vinculada é formado pelos depósitos mensais efetivados pelo empregador, equivalentes a 8,0% do salário pago ao empregado, acrescido de atualização monetária e juros.

Com o FGTS, o trabalhador tem a oportunidade de formar um patrimônio, que pode ser sacado em momentos especiais, como o da aquisição da casa própria ou da

aposentadoria e em situações de dificuldades, que podem ocorrer com a demissão sem justa causa ou em caso de algumas doenças graves.

O trabalhador pode utilizar os recursos do FGTS para a moradia nos casos de aquisição de imóvel novo ou usado, construção, liquidação ou amortização de dívida vinculada a contrato de financiamento habitacional.

Assim, o FGTS tornou-se uma das mais importantes fontes de financiamento habitacional, beneficiando o cidadão brasileiro, principalmente o de menor renda.

A importância dos recursos do FGTS para o desenvolvimento do país ultrapassa os benefícios da moradia digna, pois financiam, também, obras de saneamento e infraestrutura, gerando melhorias na qualidade de vida, ao proporcionar água de qualidade, coleta e tratamento do esgoto sanitário.

O FGTS tem sido a maior fonte de recursos para a Habitação Popular e o Saneamento Básico.

A partir de 2008, o Fundo de Investimento FGTS amplia a atuação do Fundo, ao direcionar recursos para outros segmentos da infraestrutura, como a construção, a reforma, a ampliação ou a implantação de empreendimentos de infraestrutura em rodovias, portos, hidrovias, ferrovias, obras de energia e de saneamento.

O FGTS pode ser sacado nas seguintes ocorrências:

- I. Na demissão sem justa causa;
- II. No término do contrato por prazo determinado;
- III. Na rescisão do contrato por extinção total da empresa; supressão de parte de suas atividades; fechamento de quaisquer de seus estabelecimentos, filiais ou agências; falecimento do empregador individual ou decretação de nulidade do contrato de trabalho - inciso II do art. 37 da Constituição Federal, quando mantido o direito ao salário;
- IV. Na rescisão do contrato por culpa recíproca ou força maior;
- V. Na aposentadoria;
- VI. No caso de necessidade pessoal, urgente e grave, decorrente de desastre natural causado por chuvas ou inundações que tenham atingido a área de residência do trabalhador, quando a situação de emergência ou o estado de calamidade pública for assim reconhecido, por meio de portaria do Governo Federal;
- VII. Na suspensão do trabalho avulso;
- VIII. No falecimento do trabalhador;

- IX. Quando o titular da conta vinculada tiver idade igual ou superior a 70 anos;
- X. Quando o trabalhador ou seu dependente for portador do vírus HIV;
- XI. Quando o trabalhador ou seu dependente estiver acometido de neoplasia maligna - câncer;
- XII. Quando o trabalhador ou seu dependente estiver em estágio terminal, em razão de doença grave;
- XIII. Quando a conta permanecer sem depósito por 03 (três) anos ininterruptos cujo afastamento tenha ocorrido até 13/07/90, inclusive;
- XIV. Quando o trabalhador permanecer por 03 (três) anos ininterruptos fora do regime do FGTS, cujo afastamento tenha ocorrido a partir de 14/07/90, inclusive, podendo o saque, neste caso, ser efetuado a partir do mês de aniversário do titular da conta;
- XV. Na amortização, liquidação de saldo devedor e pagamento de parte das prestações adquiridas em sistemas imobiliários de consórcio;
- XVI. Para aquisição de moradia própria, liquidação ou amortização de dívida ou pagamento de parte das prestações de financiamento habitacional. (BRASIL, 2013)

INCLUSÃO SOCIAL

O direito a igualdade está vinculado à ideia de justiça, liberdade e aceitação do indivíduo (não apenas aos portadores de necessidades especiais, e sim para todos que de alguma forma sentem-se excluídos por alguma situação) e essa aceitação começa pelo grupo que se dispõe a acolhê-lo.

LICENÇA MATERNIDADE

A gestante tem direito à licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias, sem prejuízo do emprego e do salário. (Art. 392)

§ 1º A empregada deve, mediante atestado médico, notificar o Administrativo da data do início do afastamento do emprego, que poderá ocorrer entre o 28º (vigésimo oitavo) dias antes do parto e ocorrência deste.

§ 2º Os períodos de repouso, antes e depois do parto, poderão ser aumentados de 2 (duas) semanas cada um, mediante atestado médico.

§ 3º Em caso de parto antecipado, a mulher terá direito aos 120 (cento e vinte) dias previstos neste artigo.

§ 4º É garantido à empregada, durante a gravidez, sem prejuízo do salário e demais direitos.

I - transferência de função, quando as condições de saúde o exigir, assegurada a retomada da função anteriormente exercida, logo após o retorno ao trabalho

II - dispensa do horário de trabalho pelo tempo necessário para a realização de, no mínimo, seis consultas médicas e demais exames complementares.

A colaboradora que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança será concedida licença-maternidade nos termos do art. 392. (Art. 392-A)

§ 4º A licença-maternidade só será concedida mediante apresentação do termo judicial de guarda à adotante ou guardiã.

§ 5º A adoção ou guarda judicial conjunta ensejará a concessão de licença-maternidade a apenas um dos adotantes ou guardiães.

Em caso de morte da genitora, é assegurado ao cônjuge ou companheiro empregado o gozo de licença por todo o período da licença-maternidade ou pelo tempo restante a que teria direito a mãe, exceto no caso de falecimento do filho ou de seu abandono. (Art. 392-B)

Aplica-se, no que couber, o disposto no art. 392-A e 392-B ao colaborador que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção. (Art. 392-C).

Durante o período a que se refere o art. 392, a colaboradora terá direito ao salário integral e, quando variável, calculado de acordo com a média dos 06 (seis) últimos meses de trabalho, bem como os direitos e vantagens adquiridos, sendo-lhe ainda facultado reverter à função que anteriormente ocupava. (Art. 393)

Mediante atestado médico, é facultado à colaboradora grávida romper o compromisso resultante de qualquer contrato de trabalho, desde que este seja prejudicial à gestação. (Art. 394)

Em caso de aborto não criminoso, comprovado por atestado médico oficial, a ex-gestante terá um repouso remunerado de 02 (duas) semanas, ficando-lhe assegurado o direito de retornar à função que ocupava antes de seu afastamento. (Art. 395)

Para amamentar o próprio filho, até que este complete 06 (seis) meses de idade, a colaboradora terá direito, durante a jornada de trabalho, a 02 (dois) descansos especiais, de meia hora cada um. (Art. 396)

Parágrafo único - Quando o exigir a saúde do filho, o período de 06 (seis) meses poderá ser dilatado, a critério da autoridade competente.

LICENÇA PATERNIDADE

A licença-paternidade é de 05 (cinco) dias. A contagem da licença-paternidade deve iniciar-se em dia útil a partir da data do nascimento da criança. Dia útil porque é uma licença remunerada, na qual o empregado poderá faltar ao trabalho sem implicações trabalhistas. (CF./88 Art. 7º)

Ocorrendo o nascimento da criança em dias que antecedem o início do gozo das férias e adentrar a este início, este deverá ser protelado para o 6º (sexto) dia de trabalho subsequente.

MATERIAL FERRAMENTAL

Todos os colaboradores quando do uso desses materiais deverão seguir o procedimento “Retirada e Devolução de Materiais”, que se encontra no Administrativo.

NORMAS DE SEGURANÇA E PROTEÇÃO CONTRA INCÊNDIO

A empresa possui um conjunto de extintores estrategicamente posicionados para as primeiras ações de combate a incêndios. Em casos mais graves, o colaborador deverá acionar o Corpo de Bombeiros através de ligação para o nº 193.

NORMAS DISCIPLINARES

Sempre que a empresa julgar necessário, por não cumprimento das normas ou atribuições funcionais o colaborador será devidamente advertido ou notificado por escrito ou até mesmo suspenso do trabalho.

Em caso de quebra, estrago ou extravio de bens da empresa, o responsável pelo dano ressarcirá a empresa o valor de custo do mesmo.

ORIENTAÇÃO E TREINAMENTO

A Schettini Engenharia solicita que todos os colaboradores participem do Programa de Capacitação dos Colaboradores.

O Programa de Capacitação dos Colaboradores é um projeto que visa treinar os colaboradores da Schettini Engenharia, para que os mesmos possam realizar suas atividades da melhor forma possível. Esses treinamentos são internos (realizados dentro do horário de expediente ou fora quando necessário e com consentimento do colaborador) e externos (conforme solicitação do colaborador).

PIS/PASEP

O Abono Salarial é liberado anualmente aos trabalhadores cadastrados no PIS que cumpram os requisitos previstos em lei: (BRASIL, 2013)

- I. Estar cadastrado no PIS/PASEP há pelo menos 05 (cinco) anos;
- II. Ter recebido de empregador contribuinte do PIS/PASEP (inscrito sob CNPJ), remuneração mensal média de até dois salários mínimos durante o ano-base que for considerado para a atribuição do benefício;
- III. Ter exercido atividade remunerada, durante pelo menos 30 dias, consecutivos ou não, no ano-base considerado para apuração;
- IV. Ter seus dados informados pelo empregador corretamente na Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) do ano-base considerado.
- V. O Abono equivale a um salário mínimo vigente e o pagamento é efetuado conforme calendário anual estabelecido pelo CODEFAT e divulgado pela CAIXA.

O pagamento do Abono Salarial pode ser realizado:

- I. Por meio de crédito em conta, quando o trabalhador possui conta individual na CAIXA, com saldo positivo e movimentação nos últimos meses.
- II. Através do crédito na folha de pagamento, caso a empresa empregadora do trabalhador tenha celebrado convênio CAIXA PIS-Empresa.
- III. Nos terminais de autoatendimento, Correspondente Caixa Aqui e Loterias, utilizando o Cartão do Cidadão com senha cadastrada.
- IV. Em agência da CAIXA, mediante apresentação do número do PIS e um dos documentos de identificação abaixo relacionados:
 - a) Carteira de identidade;

- b) Carteira de Habilitação (modelo novo), observado o prazo de validade, se houver;
- c) Carteira Funcional reconhecida por decreto;
- d) Identidade Militar;
- e) Carteira de Identidade de Estrangeiros;
- f) Passaporte emitido no Brasil ou no Exterior;
- g) CTPS.

PERTENCES PESSOAIS

A Schettini Engenharia não se responsabiliza por qualquer pertence pessoal dos colaboradores tais como: carteiras, bolsas, malas ou objetos extraviados dentro da empresa, assim como os objetos guardados nos armários dos seus respectivos usuários. A empresa fornecerá uma chave correspondente ao seu armário, que ficará sob sua responsabilidade até o dia do seu desligamento da empresa, onde o mesmo deverá ser devolvido. Todas as despesas referentes à nova via da chave e de reparo do armário serão cobradas do usuário.

POLÍTICA AMBIENTAL

Cientes que as atividades prestadas por nossa empresa podem levar a interferência ambiental e social, os projetos desenvolvidos têm um comprometimento com a legislação e demais normas ambientais aplicáveis de forma que o resultado seja a racionalização do uso dos recursos naturais e redução dos impactos socioambientais.

A comunicação aberta e clara com nossos prestadores de serviços, colaboradores e órgãos públicos promove melhoria contínua de nossas atividades e reforça os compromissos com a aplicação desses princípios desenvolvendo soluções participativas.

PROMOÇÕES DE CARGOS

A promoção dependerá do desempenho do colaborador e aptidão para exercer à outra função. Esta análise será realizada pelo líder do setor juntamente com a Diretoria.

QUADRO DE AVISOS

Todos os assuntos de interesse coletivo da empresa serão fixados no quadro de aviso, para que todos os colaboradores possam estar cientes dos assuntos em questão. Qualquer tipo de fixação no quadro deverá ter autorização prévia do Administrativo. Não é permitido qualquer tipo de comentários por escrito ou desenhos e rabiscos nos papéis afixados, sendo tal atitude passível de advertência.

RELÓGIO DE PONTO

A empresa disponibiliza 01 (um) relógio de ponto para todos os colaboradores, sendo que cada um tem seu respectivo número de inscrição.

É obrigação do colaborador o registro diário no Sistema de Ponto Informatizado de sua entrada e saída na empresa através da leitura biométrica.

O colaborador registrará seu ponto, a partir do momento que estiver pronto para o desempenho de suas funções e ao término do mesmo.

REMUNERAÇÃO

A política salarial da empresa compõe-se de salário fixo com base na convenção coletiva da categoria SINTRACOM – Sindicato dos Trabalhadores da Indústria da Construção e do Mobiliário de Campo Grande – MS.

O salário-base estipulado para cada cargo segue uma proporcionalidade de acordo com o nível e a responsabilidade do cargo/função.

REUNIÕES E PROJETOS

A Schettini Engenharia busca constantemente melhorias em sua gestão empresarial, desenvolvendo projetos de vanguarda onde a participação dos colaboradores é de extrema relevância.

Informações administrativas, operacionais e estratégicas de suma importância são apresentadas e discutidas em reuniões gerais ou por equipes, a fim de melhorias no processo produtivo e no clima organizacional da empresa.

A Schettini Engenharia acredita que as melhorias em sua gestão dependem de seus colaboradores, dessa forma a empresa orienta a todos para que participem das convocações realizadas pela Diretoria.

SALÁRIO FAMÍLIA

Salário-família é pago na proporção do respectivo número de filhos ou equiparados de qualquer condição até a idade de quatorze anos ou inválido de qualquer idade, independente de carência e desde que o salário de contribuição seja inferior ou igual ao limite máximo permitido conforme estabelecido pela Portaria Interministerial MPS/MF. (BRASIL, 2013)

São equiparados aos filhos os enteados e os tutelados, desde que não possuam bens suficientes para o próprio sustento, devendo a dependência econômica de ambos ser comprovada.

- I. Quem tem direito ao benefício:
- II. Empregado e o trabalhador avulso que estejam em atividade;
- III. Empregado e o trabalhador avulso aposentado por invalidez, por idade ou em gozo de auxílio-doença;
- IV. Trabalhador rural (empregado rural ou trabalhador avulso) que tenha se aposentado por idade aos 60 anos, se homem, ou 55 anos, se mulher;
- V. Demais aposentados, quando completarem 65 anos (homem) ou 60 anos (mulher);
- VI. Quando o pai e a mãe são segurados empregados ou trabalhadores avulsos, ambos têm direito ao salário-família.

Atenção! Para a concessão do salário-família, a Previdência Social não exige tempo mínimo de contribuição.

Os desempregados, contribuintes individuais, facultativos e segurados especiais não possuem direito ao benefício.

O benefício será encerrado quando o (a) filho (a) completar 14 anos de idade, em caso de falecimento do filho, por ocasião de desemprego do segurado e, no caso do filho inválido, quando da cessação da incapacidade.

SEGURO DESEMPREGO

O Seguro Desemprego, desde que atendidos os requisitos legais, pode ser requerido por todo trabalhador dispensado sem justa causa; por aqueles cujo contrato de trabalho foi suspenso em virtude de participação em curso ou programa de qualificação oferecido pelo empregador; por pescadores profissionais durante o

período em que a pesca é proibida devido à procriação das espécies e por trabalhadores resgatados da condição análoga à de escravidão. (BRASIL, 2013)

O trabalhador deverá comparecer em um dos locais de sua preferência, com os seguintes documentos:

- I. Comunicação de Dispensa - CD (via marrom) e Requerimento do Seguro-Desemprego - SD (via verde);
- II. Termo de rescisão do contrato de trabalho - TRCT, acompanhado do Termo de Quitação de Rescisão do Contrato de Trabalho (nas menos de 01(um) ano de serviço) ou do Termo de Homologação de Rescisão do Contrato de Trabalho (com mais de 01 (um) ano de serviço);
- III. Carteira de Trabalho;
- IV. CPF, Carteira de Identidade ou Certidão de Nascimento ou Certidão de Casamento, ou CNH, dentro do prazo de validade, ou Passaporte, ou Certificado de Reservista.
- V. Comprovante de inscrição no PIS/PASEP;
- VI. Documento de levantamento dos depósitos no FGTS ou extrato comprobatório dos depósitos;
- VII. Comprovante dos 02 (dois) últimos contracheques ou recibos de pagamento para o trabalhador formal.

O Trabalhador tem do 7º (sétimo) ao 120º (vigésimo) dia após a data da demissão do emprego, para fazer o respectivo requerimento, junto as DRT (Delegacia Regional do Trabalho), Funtrab (Fundação do Trabalho de Mato Grosso do Sul) ou na Funsat (Fundação Social do Trabalho).

Esse benefício permite uma assistência financeira temporária. O valor varia de acordo com a faixa salarial, sendo pago em até 05 (cinco) parcelas, conforme a situação do beneficiário. A assistência financeira temporária será prestada ao trabalhador que:

- I. Tiver sido dispensado sem justa causa;
- II. Estiver desempregado, quando do requerimento do benefício;
- III. Tiver recebido salários consecutivos, no período de 06 (seis) meses anteriores à data de demissão;
- IV. Tiver sido empregado de pessoa jurídica, por pelo menos 06 (seis) meses nos últimos 36 (trinta e seis) meses;

- V. Não possuir renda própria para o seu sustento e de sua família;
- VI. Não estiver recebendo benefício de prestação continuada da Previdência Social, exceto pensão por morte ou auxílio-acidente.

O dinheiro pode ser retirado em qualquer agência da CAIXA, nas Unidades Lotéricas ou nos Terminais de Autoatendimento. No caso do Autoatendimento, as parcelas com centavos não são pagas. O pagamento é efetuado exclusivamente com o uso do Cartão do Cidadão e sua respectiva senha cadastrada.

Se o beneficiário tiver conta na CAIXA, a parcela do Seguro-Desemprego será creditada automaticamente em sua conta, independentemente de sua autorização prévia.

SUGESTÕES E RECLAMAÇÕES

As sugestões e reclamações poderão ser tratadas através de e-mail direcionado à Diretoria da Schettini Engenharia.

Caso o assunto seja urgente o mesmo deverá ser tratado imediatamente com o seu líder.

Em todos os casos de reclamações, a empresa sugere que o próprio colaborador apresente suas possíveis soluções.

Todas as sugestões e reclamações serão analisadas pela Diretoria e se julgadas cabíveis, serão tomadas as devidas providências. Todavia, todas aquelas que possuírem identificação serão respondidas com exposição de motivos das decisões e agradecimentos pela contribuição do colaborador no avanço laboral, social e intelectual da empresa.

UNIFORMES

A empresa fornece 03 (três) jogos de uniformes. É de total responsabilidade do colaborador o seu asseio e manutenção. O extravio ou perda por manutenção indevida ou qualquer acidente que demonstre falta de cuidado, a reposição será de responsabilidade do colaborador.

Todos os uniformes deverão ser devolvidos sempre que houver a renovação do mesmo ou no desligamento do colaborador da empresa.

O uso do uniforme é obrigatório, para aqueles que o requisitaram. Sendo facultativo o seu uso às sextas-feiras.

USO DO TELEFONE

Os telefones fixos e móveis da empresa são para atender as necessidades da mesma e dos seus clientes. Portanto, orienta-se aos colaboradores que receberem ligações particulares, para que sejam breves. Ao usar o telefone para resolver algum problema pessoal, espera-se do colaborador que observe a discricão para que o ambiente de trabalho não tenha que ficar participante de situações íntimas, delicadas ou meramente de cunho pessoal.

Para colaboradores que necessitem de celular para o trabalho, será concedido um aparelho com chip e número corporativo para uso exclusivo em serviço, tendo direito a uma quantidade limite de minutagem de acordo com a função. Interessados deverão procurar o Administrativo para maiores informações.

VEÍCULOS

Os veículos da empresa são para uso exclusivo em serviço. Para outra finalidade somente com autorização prévia da Diretoria. Os colaboradores, necessariamente portadores de CNH – Carteira Nacional de Habilitação, que fazem uso constante dos mesmos deverão seguir o procedimento “Uso de Veículo da Empresa”.

Em caso de acidentes ocorridos no trabalho ou acidente sofrido, ainda que fora do local e horário de trabalho, porém identificado como sendo execução de ordem ou na realização de serviço sob a autoridade da empresa com o segurado empregado, no exercício de suas atividades, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte, a perda ou redução, temporária ou permanente, da capacidade para o trabalho, será caracterizada como Acidente de Trabalho. (PANTALEÃO, 2014)

Entretanto sanções podem ser aplicadas nos casos de serviços realizados fora da empresa em que os colaboradores alterarem o percurso para realizar atividades de interesse pessoal.

PAGAMENTOS E HORÁRIOS

DATAS DE PAGAMENTO

O pagamento será feito até o 5º (quinto) dia útil do mês em depósito bancário no horário comercial.

DEDUÇÕES NO PAGAMENTO

Descontos efetuados em folha de pagamento referem-se a:

- I. INSS¹ - Instituto Nacional de Seguridade Social;
- II. IRRF² – Imposto de Renda Retido na Fonte;
- III. Vale Transporte³ (quando houver);
- IV. Faltas não justificadas (quando houver);
- V. Contribuição Sindical* (uma vez ao ano – em março – conforme CCT);
- VI. Contribuição Assistencial* (quatro vezes por ano – em maio, agosto, novembro e fevereiro – CCT);
- VII. Convênio de Farmácia (quando houver);
- VIII. Convênio de Posto Combustível (quando houver);
- IX. Convênio de clube recreativo (quando houver);
- X. Vale / adiantamento (quando houver);
- XI. Refeição (quando houver);
- XII. Plano de Assistência Médico-Hospitalar (quando houver).

I. Exemplo de cálculo com rendimentos sem retenção de IRRF:

Salário (220 h) = **R\$ 500,00**

Salário / hora (R\$ 500,00 / 220 h) = R\$ 2,27

Horas extras → **R\$ 24,40**, sendo:

Terça-feira → 18:00 h às 20:00 h (50 %) = R\$ 6,81 (02 horas)

Terça-feira → 20:00 h às 21:00 h (75 %) = R\$ 3,97 (01 hora)

Domingo → 08h00min h às 11:00 h (100 %) = R\$ 13,62 (03 horas)

INSS 8% (8% x R\$ 500,00) = - **R\$ 40,00**

Vale transporte 3% (3% x R\$ 500,00) = - **R\$ 15,00**

Contribuição Assistencial 3% (3% x R\$ 500,00) = - **R\$ 15,00**

Contribuição Sindical 1/30 salário (R\$ 500,00 / 30) = - **R\$ 16,66**

Vales / Convênios = - **R\$....**

Total de Vencimentos (salário + hora extra) = **R\$ 524,40**

Total de Descontos (INSS+ VT+Contribuições+Vales/Convênios) = **R\$ 86,66**

Valor Líquido: (Vencimentos – Descontos) = **R\$ 437,74**

II. Exemplo de cálculo com rendimentos com retenção de IRRF

Salário (220 h) = **R\$ 2.500,00**

Salário / hora (R\$ 2.500,00 / 220 h) = R\$ 11,36

Horas extras → **R\$ 122,12**, sendo:

Terça-feira - 18:00 h às 20:00 h (50 %) = R\$ 34,08 (02 horas)

Terça-feira - 20:00 h às 21:00 h (75 %) = R\$ 19,88 (01 hora)

Domingo – 08:00 h às 11:00 h (100 %) = R\$ 68,16 (03 horas)

INSS 11% (11% x R\$ 2.500,00) = - **R\$ 275,00**

IRRF 15% (15% x R\$ 2.500 – R\$ 205,92) = - **R\$ 169,08**

Vale transporte 3% (3% x R\$ 2.500,00) = - **R\$ 75,00**

Contribuição Assistencial 3% (3% x R\$ 2.500,00) = - **R\$ 75,00**

Contribuição Sindical 1/30 salário (R\$ 2.500,00 / 30) = - **R\$ 83,33**

Vales / Convênios = - **R\$....**

Total de Vencimentos (salário + hora extra): - **R\$ 2.622,12**

Total de Descontos (INSS+VT+Contribuições+Vales/Convênios)= - **R\$ 677,41**

Valor Líquido: (Vencimentos – Descontos) = - **R\$ 1.944,71**

Nota: O Desconto será realizado conforme:

(*) - Conforme C.C. T vigente;

(¹) - Ver tabela vigente INSS;

(²) - Ver tabela vigente IRRF;

(³) - De acordo C.C.T vigente.

HORÁRIO DE TRABALHO E INTERVALO

As jornadas de trabalho diário são de 08 (oito) horas com intervalo de 02 (duas) horas para descanso e refeição.

A empresa disponibiliza no intervalo de descanso dormitórios, sendo: 01 (um) feminino e 01 (um) masculino, para repouso dos colaboradores; no entanto o horário

é liberado no seguinte intervalo: das 12h05min às 13h55min. A utilização desse espaço para repouso deverá ser por ordem de chegada, e caso haja a necessidade de utilização dos dormitórios fora do horário mencionado, só será possível sua utilização com a autorização da Diretoria.

Em caso de descumprimento desta norma, o colaborador será penalizado conforme descrito nesse Manual item “Normas Disciplinares” (pg.31).

HORAS EXTRAS

A hora extra consiste no tempo trabalhado pelo funcionário além da jornada diária estabelecida em contrato e de acordo com a legislação vigente ou acordo coletivo de trabalho. Cabe salientar que a mesma deverá ser autorizada pelo empregador, e será paga através de um valor adicional sobre a hora de trabalho ordinária. (SILVA, 2013)

Considere-se tempo trabalhado, igualmente, o tempo em que o funcionário permaneceu à disposição da Empresa.

A Constituição Federal, art. 7º, XIII, estabelece que a duração máxima de horas em um só dia seja de 8 horas, e de 44 por semana. Em turnos contínuos de revezamento: jornada máxima de 6 horas

As horas suplementares à duração da jornada normal são estabelecidas pelo ajuste de vontade entre empresa e empregado, legitimando, com esse ajuste, a prorrogação da jornada normal e se formaliza com documento de autorização e controle do número de horas, além da aceitação de cumpri-las pelo empregado.

A duração normal do trabalho poderá ser acrescida de horas suplementares, em número não excedente de 02 (duas), mediante acordo escrito entre empregador e empregado, ou mediante contrato coletivo de trabalho. (Art. 59 CLT)

A hora extra é feita somente em caso de necessidade da empresa, e com permissão do superior imediato, sendo estabelecido o limite mínimo de 01 (uma) hora para ser contada como hora extra.

As horas extras laboradas terão os seguintes adicionais sobre a hora normal: as 1ª e 2ª horas extras serão remuneradas com adicional de 50% (cinquenta por cento), a 3ª hora extra com adicional de 75% (setenta e cinco por cento) e as demais horas excedentes com adicional de 100% (cem por cento).

O empregado que trabalhar no dia destinado a seu repouso semanal remunerado (domingos e feriados civis e religiosos) e não tiver na semana subsequente a folga compensatória, receberá em dobro o valor da retribuição do dia trabalhado.

PLANO DE REMUNERAÇÃO

A remuneração base do colaborador obedece ao piso salarial estipulado pelo sindicato da categoria, dentro da função exercida, onde todas as funções da Schettini Engenharia estão amparadas pela C.C.T. do Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Construção e do Mobiliário de Campo Grande-MS.

Após 15 (quinze) dias à data de pagamento do salário, fica convencionado o pagamento de adiantamento quinzenal de 40% (quarenta por cento) do salário. No entanto, o adiantamento quinzenal a que se refere esta cláusula, poderá ser dispensado pelo colaborador desde que realizado por escrito.

REAJUSTE SALARIAL

Os salários são reajustados de acordo com o percentual estipulado pela C.C.T. do Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Construção e do Mobiliário de Campo Grande-MS, na data base (março) oficializado através da homologação registrada pelo MTE.

REEMBOLSO DE DESPESAS

Caso haja necessidade do colaborador pagar alguma despesa da empresa do seu bolso este será reembolsado no primeiro dia útil posterior a data da despesa mediante “cupom ou nota fiscal” que comprove a despesa.

Toda despesa terá que ter aprovação da Diretoria, antes de ser efetuado o pagamento do reembolso.

Não serão reembolsáveis as despesas sem comprovação de pagamento ou com notas rasuradas.

REFERÊNCIAS

ACIDENTE DE TRABALHO. Disponível em:

http://www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/acidente_resp_empregador.htm >

Acesso em 13 de março de 2014,

ATESTADO MÉDICO, Requisitos. Disponível em:

http://www.adicao.com.br/servicos_assessoria_base.asp?id=77 > Acesso em 11 de

março de 2014.

CONDUTA ÉTICA, Código de ética. Disponível em:

http://www.confea.org.br/media/codigo_etica_sistemaconfea_8edicao_2014.pdf > Acesso 16 de abril de 2014.

FGTS, O patrimônio do trabalhador. Disponível em:

<http://www.fgts.gov.br/trabalhador/index.asp> > Acesso em 11 de março de 2014.

HORA EXTRA, Conceito. Disponível em:

http://www.araujosilvaadvocacia.com.br/adicional_de_horas_extras.htm > Acesso em 31 de março de 2014.

LICENÇA PATERNIDADE, Contagem. Disponível em:

http://www.guiatrabalhista.com.br/guia/ferias_licenca_paternidade.htm > Acesso em 12 de março de 2014.

PIS/PASEP, Abono Salarial. Disponível em:

http://www.caixa.gov.br/Voce/Social/Beneficios/abono_salarial/index.asp > Acesso em 12 de março de 2014.

SALÁRIO-FAMÍLIA, Quem tem direito? Disponível em:

<http://agencia.previdencia.gov.br/e-aps/servico/376> > Acesso em 12 de março de 2014.

SEGURO DESEMPREGO, Perguntas frequentes. Disponível em:

http://www.caixa.gov.br/Voce/Social/Beneficios/seguro_desemprego/index.asp ;
https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ Ato2011-2014/2011/Lei/L12513.htm#art14 >

Acesso em 13 de março de 2014.

COMPROMISSO E ADESÃO

Após atenciosa leitura e entendimento do Manual Institucional da Schettini Engenharia, eu concordo com as orientações nele estabelecidas.

Estou ciente que o descumprimento das orientações provenientes deste **Manual Institucional** poderá implicar em ações disciplinares ou mesmo na minha demissão da empresa. Tais ações dependerão das circunstâncias do fato e serão aplicadas pelo Setor Administrativo.

Comprometo-me a cumpri-lo integralmente em todas as minhas ações no trabalho.

Data	Nome do Colaborador	Assinatura

