



montagens industriais

**SEJA BEM-VINDO
AO TIME QUE MONTA
O FUTURO**

MANUAL DO TRABALHADOR



Solidez. Segurança. Pontualidade.

Olá

Seja bem-vindo ao nosso time.

Espero que consigamos influenciar de forma positiva sua vida.

Juntos, comprometidos com os mesmos objetivos, conquistaremos muitas vitórias.

Esperamos que você, integre o time de forma comprometida com o sucesso de todos e seguindo nossos valores e objetivos descritos neste manual.

Abraços,

Diretoria Corporativa.

Este manual, busca apresentar aos nossos trabalhadores nossa visão, missão e valores corporativos, sendo um referencial ético e de conduta a ser observado por todos os trabalhadores nas diferentes situações vivenciadas no ambiente de trabalho.

É também um guia rápido sobre os métodos utilizados pela Gestão Humana e Saúde e Segurança no Trabalho.

Todos os trabalhadores devem ler, entender e atuar conforme as diretrizes aqui contidas e em harmonia com os valores da empresa, assumindo total responsabilidade por sua conduta.

Os trabalhadores devem estar cientes que o desrespeito às normas disciplinadas neste Manual poderá acarretar sanções administrativas, assim como demais penalidades cabíveis a cada caso.

Caso tenha dúvidas de como agir em determinada situação ou identifique alguma irregularidade ou desrespeito destas regras, procure orientação de seu superior.

Um time escolhido para fazer a diferença

Somos impulsionados pelo desafio constante de buscar soluções e atingir os objetivos de nossos clientes, seguimos uma trajetória de crescimento contínuo, consolidando nossa posição no mercado de montagens industriais, em virtude de inúmeros projetos bem-sucedidos.

Oferecemos soluções de engenharia em montagem eletromecânica, fabricação, manutenção, modernização industrial, construções em aço, locação de equipamentos e fabricação de Spool's.

Investimos e valorizamos nossos trabalhadores, oferecendo aprimoramento técnico por meio de treinamentos específicos que reforçam a preocupação com a segurança e a saúde de nossos trabalhadores. Estimamos a integração das equipes e o desenvolvimento das competências.

Juntos, somos mais fortes!

Nossas obras são gerenciadas de modo a alcançarem a **META ZERO ACIDENTES**, o que demonstra o compromisso do nosso grupo com a segurança de todos os trabalhadores e pessoas envolvidas em nossos projetos.

Com excelente estrutura organizacional e logística integrada, conseguimos executar com agilidade, as obras localizadas em todo o país, destacando-se pela organização dos canteiros, pelo bom relacionamento com os clientes e com a comunidade na qual estamos inseridos.

Somos uma empresa compromissada, capaz de atender as mais distintas necessidades e de superar os mais difíceis obstáculos.

**É assim que construímos a nossa história.
É assim que concretizamos parcerias de sucesso.**



o que nos torna a empresa que monta o futuro



Missão

Montar o futuro, levando para cada projeto soluções que transformem indústrias e modifiquem vidas.

Visão

Manter a sustentabilidade dos negócios, através das boas práticas de gestão integrada, gerando oportunidades, desenvolvimento das pessoas e inclusão social.

Valores

- 1 Priorizar a segurança de todas as pessoas envolvidas em nossas operações;
- 2 Agir com a transparência que desejamos ver no mundo;
- 3 Contribuir com o desenvolvimento humano e inclusão de todos;
- 4 Entregar o que foi contratado.

Qualidade em cada etapa dos nossos processos

Política da Qualidade

Contribuir para o sucesso de nossos clientes, prestando serviços de forma segura, eficiente e sustentável, atendendo aos nossos requisitos, ao nosso sistema de gestão e comprometidos com a melhoria contínua.

Objetivos



Satisfação do cliente;



Promover a melhoria contínua;



Desenvolvimento pessoal e profissional dos nossos trabalhadores;



Garantir saúde e segurança às pessoas envolvidas;



Desenvolvimento ecologicamente correto e economicamente viável.

Este é seu crachá da qualidade, você deve sempre andar com ele!

CSJ






POLÍTICA DA QUALIDADE

**EU TENHO
COMPROMISSO
COM OS PADRÕES
DA QUALIDADE**



Contribuir para o sucesso de nossos clientes, prestando serviços de forma segura, eficiente e sustentável, atendendo aos seus requisitos, ao nosso sistema de gestão e comprometidos com a melhoria contínua.

OBJETIVOS

-  Satisfação do cliente.
-  Promover a melhoria contínua.
-  Desen. pessoal e profissional dos nossos funcionários.
-  Garantir saúde e segurança às pessoas envolvidas.
-  Obter a sustentabilidade do negócio, de forma:
Ecologicamente correta,
Economicamente viável e
Socialmente justa.

Nossas pessoas,
são nossa prioridade

Gestão Humana



Buscamos estabelecer um relacionamento de respeito e proximidade com cada trabalhador, entendemos que nossa principal matéria prima, a de maior valor, são as pessoas que compõem nosso time.

A **CSI** busca continuamente a potencialização do capital humano, por meio da eficaz Gestão Humana.

Nossa política de gestão humana



ALCANÇAR O RECRUTAMENTO IDEAL

- Contratar pessoas que se identifiquem com a cultura da organização e com as competências para cada vaga.



CONHECER OS TRABALHADORES E PROMOVER SEMPRE O RESPEITO AO PRÓXIMO

- Disponibilizar canais de comunicação e suporte ao trabalhador em todos os canteiros de obras por meio da APO (Administração de Pessoas em Obras), e remotamente através do DP e MLP na Central de Apoio às Obras;
- Repudiar e corrigir se necessário, por meios de medidas administrativas, atos de desrespeito, insubordinação as lideranças e as normas da empresa;
- Promover a amizade e respeito entre colegas de trabalho, liderança, clientes, fornecedores e sociedade.



DESENVOLVER AS COMPETÊNCIAS

- Apoiar a gestão e compartilhamento do conhecimento;
- Gerir as competências da organização;
- Realizar continuamente treinamentos com foco na Segurança no Trabalho e Desenvolvimento de Competências;
- Conduzir processos contínuos de avaliação do desempenho e direcionar ações eficazes de desenvolvimento.



ALINHAR METAS E OBJETIVOS

- Disseminar os objetivos organizacionais e apoiar o alinhamento das metas individuais das equipes e dos trabalhadores junto as metas corporativas;
- Garantir o cumprimento das normas jurídicas em todas as ações de âmbito trabalhista.



ENGAJAR E RETER OS TALENTOS

- Promover e instruir a liderança quanto ao reconhecimento das boas práticas e iniciativas;
- Apoiar nos processos de sucessões e mobilizações internas.

Departamento Pessoal (DP)

Neste departamento serão administrados os pagamentos e a concessão de benefícios legais, direitos e obrigações vigentes em legislação e demais documentações contratuais de trabalho, tais como:

- Admissão;
- Demissão;
- Tratamento das horas;
- Folha de pagamento;
- Férias;
- Administração da aplicação de direitos e deveres da legislação trabalhista;
- Gestão dos outros benefícios;
- Cargos e salários;
- Matriz de competência e avaliação do desempenho;

Movimentação e Logística de Pessoas (MLP)

Na Central de Apoio a Obras, o MLP é o setor responsável por administrar todas as questões relacionadas a logística e movimentação de pessoas desde o início da admissão e durante todo o período do vínculo, tais como:

- Recrutamento e Seleção;
- Condições de permanência e deslocamento de trabalhadores;
- Passagens rodoviárias e/ou aéreas;
- Transporte;
- Hospedagens;
- Reembolsos.

É Através da APO que o trabalhador terá acesso aos seus holerites, folhas de ponto, dentre outras instruções e comunicados da Central de Apoio às Obras.

Atribuições

- Ser o canal de comunicação entre os trabalhadores e a empresa central x obra;
- Garantir o andamento das ações de acordo com as metas e objetivos corporativos;
- Atendimento e suporte ao trabalhador;
- Administração e entrega de benefícios nas obras como alojamentos, folga de campo, passagens, refeições, etc.;
- Ser o canal de comunicação entre o cliente e a empresa nos assuntos de âmbito administrativo central x obra.

Administração de Pessoas em Obra (APO)

Em obras, este será o principal canal de comunicação do trabalhador com a central da empresa, a fim de esclarecer dúvidas e prestar atendimento sempre que necessário, dentro dos métodos e horários estabelecidos em cada projeto.

Este departamento também é responsável por orientar os trabalhadores quanto às políticas da empresa e condições de permanência em Obras.



Manual do trabalhador e orientações da gestão humana

Neste capítulo, esperamos esclarecer dúvidas sobre alguns direitos e deveres na empresa relacionados à Gestão Humana, através de uma abordagem resumida sobre os temas de maiores dúvidas.

Sabemos que este guia não contém todas as respostas, trata-se de um instrumento facilitador, portanto, mediante às dúvidas, procure orientação superior ou atendimento nos canais de atendimento, anteriormente citados.



FOLHA DE PAGAMENTO E PAGAMENTO DE SALÁRIOS

- **ADIANTAMENTO SALARIAL**

Ao 20º dia de cada será realizado o pagamento de um adiantamento salarial equivalente a 40% do seu salário base, proporcional a quantidade de dias trabalhados no mês.

- **Pagamento**

Os pagamentos são realizados no 5º dia útil do mês subsequente, através de conta salário ou cartão salário (caso o cartão salário não tenha sido entregue pelo banco, pode ser realizado provisoriamente em uma conta corrente particular).



ENTENDENDO O SEU HOLERITE

O seu holerite é dividido em duas partes:

- **PROVENTOS**

Nesta parte, estarão descritos os proventos devidos correspondentes aos eventos realizados no período, tais como: salário, dsr, horas extras, adicional noturno, adicional de periculosidade (quando aplicável), salário família, etc.

- **DESCONTOS**

Nesta parte são relacionados os valores de descontos referentes ao período, por exemplo: adiantamento salarial, alimentação, contribuição confederativa, inss sobre salário, vale transporte, faltas, etc.

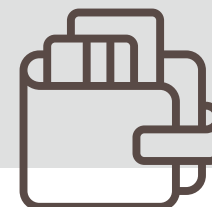
É IMPORTANTE SABER

Desconto de INSS ou Contribuição para Previdência Social

É o valor que você paga a Previdência Social sempre que recebe seu salário, conforme tabela vigente.

Desconto de IRRF ou Imposto de Renda Retido na Fonte

É um imposto aplicado sobre sua renda, caso seus rendimentos mensais sejam superiores aos valores estabelecidos em tabela vigente.





JORNADA DE TRABALHO

- O horário de trabalho deve ser cumprido rigorosamente por todos os trabalhadores, podendo, entretanto, ser alterado conforme necessidade do serviço. A jornada laboral da empresa é de 44 horas semanais.
- Ao trabalhar as 44 horas da semana, o trabalhador terá o direito ao DSR (Descanso Semanal Remunerado).
- Os trabalhadores devem estar em seus respectivos postos de trabalho na hora de iniciar suas tarefas.



MARCAÇÃO E FECHAMENTO DO PONTO

Ao ser admitido você receberá um crachá de aproximação para marcação de seu ponto diariamente e será orientado quanto aos locais onde se encontram os relógios de ponto.

Cabe ao trabalhador marcar o cartão de ponto pessoalmente no início e término da jornada e nos intervalos para refeição e repouso, conforme as regras de cada obra.

- A marcação do ponto é de sua inteira responsabilidade, sendo expressamente proibida a marcação por outra pessoa;
- Não esqueça seu crachá: trate-o como parte de seu uniforme. O esquecimento do crachá poderá impossibilitar a marcação e acarretará faltas em seu ponto;
- A marcação do ponto nos intervalos para refeição poderá ser exigida ou não, conforme a Convenção Coletiva da obra.



FALTAS E SEUS PREJUÍZOS

As faltas injustificadas acarretarão a perda do dia e do DSR na folha de pagamento.

A empresa poderá aplicar advertências e suspensões quando ocorrerem faltas injustificadas e, se houver permanência nas ausências sem justificativa, poderá ser aplicada sanções administrativas mais severas.



ATESTADOS MÉDICOS

Uma das formas de justificar ausências se necessário, é através da entrega de Atestados Médicos. Todavia, cabe destacar algumas regras quanto à entrega de atestados médicos:

ATESTADOS MÉDICOS TERÃO VALIDADE QUANDO EM DOCUMENTOS ORIGINAIS:

- Apresentarem assinatura sobre o carimbo do médico onde conste o CRM;
- Declararem a quantidade de dias de repouso;
- Forem entregues dentro do prazo de até 48 horas após sua emissão. Existindo convenção ou acordo coletivo que trate do assunto, passam a valer as determinações neles contidos;
- Para os casos em que o trabalhador não possa se locomover até a empresa a fim de entregar o atestado dentro do prazo estipulado, será permitido o envio por meios eletrônicos como e-mail ou fax para a administração, sendo obrigatório neste caso, anexar declaração por escrito, pelo empregado, constando a data de entrega do mesmo e em conformidade com as regras estipuladas pelo Edital de Atestados Médicos, entregue no ato da admissão.

OS ATESTADOS MÉDICOS NÃO SERÃO ACEITOS QUANDO:

- Apresentarem rasuras ou informações adulteradas;
- Contiverem informações incoerentes ou controversas;
- Entregues fora do prazo limite estipulado ou com informações obrigatórias incompletas;

É IMPORTANTE SABER

Havendo discordância da empresa quanto ao atestado, poderá ser solicitado a realização de novo exame junto ao médico da empresa;

A apresentação de atestados em período do vencimento do contrato de experiência, não acarretará na prorrogação do mesmo, quando for de interesse do empregador a descontinuidade do vínculo empregatício.

O regulamento interno completo encontra-se em documento específico, o edital de atestados médicos, fornecido no ato da contratação.

PRINCIPAIS DIREITOS, BENEFÍCIOS E BENEFÍCIOS LEGAIS

A **CSI** cumpre todas as leis trabalhistas, garantindo-lhes todos os seus direitos e benefícios legais, tais como:



SALÁRIO

Adiantamento salarial e pagamento, sempre realizados nos prazos definidos por lei.



INSS E FGTS

Recolhemos regularmente estes direitos, dentro dos prazos previstos em lei.



UNIFORMES E EPI'S

Você receberá todos os equipamentos de proteção, uniformes e ferramentas necessárias à realização de suas atividades.



DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO

Gratificação paga pela empresa em duas parcelas, sendo a 1ª até o dia 30 de novembro e a 2ª até o dia 20 de dezembro. O 13º será proporcional ao número de meses trabalhados no ano.



SALÁRIO FAMÍLIA

Tem direito ao salário família quem tiver filhos menores de 14 anos. O valor varia de acordo com o valor da remuneração.



FÉRIAS

Todos temos direito as férias após 12 meses de vigência do contrato de trabalho (período aquisitivo). Podendo gozá-las até o 11º mês após o vencimento do período aquisitivo. As férias são de 30 dias remuneradas com o acréscimo de 1/3 (um terço) sobre o salário, pagos na véspera de saída de férias e podem ser gozadas em até 3 (três) períodos.



REFEIÇÃO

Disponibilizamos alimentação balanceada e local adequado para as refeições em todas as obras. Diariamente fornecemos café da manhã e almoço para todos os trabalhadores ou jantar conforme turno de trabalho.

Aos trabalhadores alojados, destinamos benefícios específicos para as refeições fora do horário de trabalho.



SEGURO DE VIDA

Ao ser admitido, você tem direito a um seguro de vida sem nenhum custo. O plano garante a indenização em caso de morte acidental e invalidez permanente por acidente no trabalho.



TRANSPORTE

Em locais onde há linhas de transporte coletivo, a **CSI** disponibiliza o vale transporte, caso contrário, providencia o transporte necessário para o seu deslocamento. Para uso deste benefício, poderá haver desconto em folha de pagamento de percentual estipulado em legislação, desde que não ultrapasse o valor do transporte fornecido.



TREINAMENTOS

Temos um cronograma de treinamentos de capacitação e qualificação que visam o desenvolvimento profissional e pessoal dos trabalhadores, sempre com foco na saúde e segurança no trabalho.



ALOJAMENTOS

Aos trabalhadores que residem a uma determinada distância do trabalho, fornecemos alojamentos ou hospedagens, dependendo do projeto, devidamente equipados e periodicamente vistoriados, a fim de promover acomodação adequada, segura e confortável aos mesmos.



PRINCIPAIS DEVERES E PENALIDADES CABÍVEIS

Todos os procedimentos e normas, devem ser rigorosamente observados e cumpridos. O não cumprimento das mesmas poderá acarretar advertência verbal, advertência escrita, suspensão e até mesmo demissão por justa causa. Não

necessariamente nesta ordem ou de forma escalonada, vez que a penalidade depende da gravidade da falta cometida. Isto é, pode o empregado ser demitido diretamente sem justa causa mesmo não recebendo advertência ou suspensão anterior.

EXEMPLOS DE SITUAÇÕES PASSÍVEIS DE PUNIÇÃO:

- Não atendimento às normas de segurança;
- Falta injustificada e/ou sem aviso prévio ao superior;
- Atraso injustificado;
- Deixar de usar os epi's;
- Desleixo com as ferramentas e epi's;
- Uso de celular sem autorização na sessão, em horário de trabalho;
- Marcar o cartão de ponto antes do horário determinado;
- Marcar o cartão de ponto de outro trabalhador;
- Rasurar o cartão de ponto;
- Não cumprir as regras contidas no edital de alojamento;
- Desrespeito com colega de trabalho ou superior;
- Atraso para o início das funções no local de trabalho.

SEGUNDO O ART.482 DA CLT SÃO CONSIDERADAS FALTAS GRAVÍSSIMAS:

- Ato de improbidade;
- Incontinência de conduta ou mau procedimento;
- Negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador, e quando constituir ato de concorrência à empresa para a qual trabalha o empregado, ou for prejudicial ao serviço;

- Condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena;
- Desídia no desempenho das respectivas funções;
- Embriaguez habitual ou em serviço;
- Violação de segredo da empresa;
- Ato de indisciplina ou de insubordinação;
- Abandono de emprego (um mês);
- Ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- Ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- Prática constante de jogos de azar;
- Perda da habilitação ou dos requisitos estabelecidos em lei para o exercício da profissão, em decorrência de conduta dolosa do empregado. (Incluído pela lei nº 13.467, De 2017);
- Parágrafo único - constitui igualmente justa causa para dispensa de empregado a prática, devidamente comprovada em inquérito administrativo, de atos atentatórios à segurança nacional. (Incluído pelo decreto-lei nº 3, de 27.1.1966).



Esteja preparado para
monta o futuro

Saúde e segurança do trabalho

SSMA



A **CSI Montagens Industriais** tem como prioridade a proteção da saúde e da segurança dos seus trabalhadores no local de trabalho. O objetivo é prevenir qualquer tipo de acidente ou danos à saúde através do gerenciamento de riscos buscando sempre a eliminação ou mitigação.

Os trabalhadores devem conhecer e cumprir rigorosamente as normas, padrões e práticas relativas à segurança no desempenho das atividades e a sua própria saúde.

A **CSI** considera obrigatório em todas as operações, a observação das normas de saúde e segurança no trabalho, tais como:

- Promover esforços para evitar riscos e realizar atividades seguras bem como elimina-los e mitiga-los quando identificados;
- Ter uma cultura de seguir procedimentos, executando as atividades conforme o planejado e seguindo os requisitos definidos;
- Não improvisar e não pular etapas em procedimentos, realizando-os sempre de forma correta e visando minimizar falhas, erros e acidentes;
- Ter pleno conhecimento dos seus ambientes de trabalho, interromper e comunicar qualquer atividade sempre que identificar situações de riscos para sua segurança ou para terceiros;
- Cabe ao trabalhador o uso do Equipamento de Proteção Individual (EPI) para a finalidade que se destina, responsabilizar-se pela guarda e conservação, comunicar ao empregador qualquer alteração que o torne impróprio para uso;
- Todas as ferramentas de prevenção e mitigação de riscos devem ser conhecidas e cumpridas por todos os trabalhadores da empresa (PPRA, PCMSO, Plano de Resposta a Emergência, Procedimentos Operacionais, Políticas de SSO, Diálogos Diário de Segurança, Análise de Risco, Ordem de Serviço, Inspeções de Pré-uso).

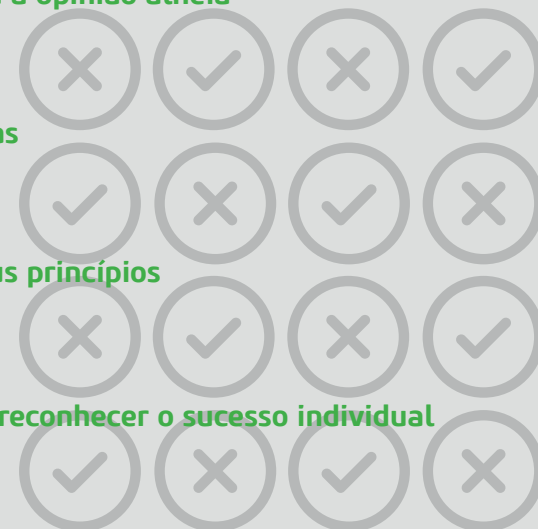
A **CSI** espera que as condutas dos seus trabalhadores sejam de responsabilidade e comprometimento no intuito de evitar acidentes de qualquer natureza estando de acordo com as normas e preceitos destem manual.



HONESTIDADE E ÉTICA

A **CSI** mantém sua trajetória pautada na honestidade, transparência e ética. Estes princípios devem ser pano de fundo nas condutas dos trabalhadores, de modo que todo trabalhador deve:

- Ser honesto em qualquer situação
Esta é a virtude dos negócios
- Ter coragem para assumir decisões
Mesmo que seja contra a opinião alheia
- Ser tolerante e flexível
Nunca julgar as pessoas
- Ser íntegro
Agir de acordo com seus princípios
- Ser humilde
Só assim conseguimos reconhecer o sucesso individual





POSTURA ANTICORRUPÇÃO E ANTISUBORNO

Visando a transparência em suas relações, bem como a preservação do nome da empresa, é terminantemente proibido:

- Oferecer ou receber qualquer forma de suborno;
- Praticar qualquer ato de corrupção (ativa ou passiva).

Todas as negociações entre clientes, parceiros e fornecedores, devem ser aprovadas pela Gestão do Projeto e quaisquer suspeitas de uso destas negociações para benefício próprio serão devidamente investigadas. Ainda, se comprovado algum ato de suborno ou corrupção, todos os envolvidos sofrerão as punições cabíveis, podendo inclusive se for o caso, ser sujeitados a ações cíveis e/ou criminais.



ZELO PELA SEGURANÇA NO TRABALHO

Todo trabalhador deve obrigatoriamente cumprir todas as normas de Saúde e Segurança no trabalho, bem como priorizar em suas ações, a segurança de todas as pessoas envolvidas nas operações.



POLÍTICA DE SUSTENTABILIDADE

A **CSI Montagens Industriais** entende que o desenvolvimento sustentável deve permear em todas as suas atividades, estabelecimento e local onde estiver inserida.

Temos o compromisso de cumprir todos os requisitos legais a esse respeito, agir com responsabilidade social e ambiental, assim como prevenir e mitigar quaisquer danos ao meio

ambiente que possam ser causados por nossas atividades, a fim de assegurar a sustentabilidade.

Com atuação na produção de montagem eletromecânica, a filosofia da **CSI Montagens Industriais** é baseada no respeito e na visão de longo prazo, promovendo o desenvolvimento sustentável em todos os elos da cadeia produtiva, estimulando que colaboradores, clientes, terceiros e a sociedade como um todo tenham um comportamento responsável e alinhado com os valores da empresa.



Montar o futuro é fazer o bem

A **CSI Montagens Industriais** está presente em diferentes regiões do Brasil, tendo que lidar com comunidades que apresentam características únicas, tanto culturais como sociais e econômicas.

A empresa busca ainda contribuir para o desenvolvimento das pessoas e do ambiente, gerando valor mútuo. Neste sentido, suas políticas e ações de sustentabilidade estão pautadas nesta visão tanto em relação ao respeito ao meio ambiente, quanto em relação a questões socioeconômicas.

Com o intuito de contribuir com a sociedade, a **CSI Montagens Industriais** pode fazer doações e patrocínio para organizações e/ou projetos através dos programas voluntariados cujos princípios e valores estejam alinhados com os da empresa, bem como com os das comunidades em que atua.

Neste sentido, todas as ações, Voluntariado, Doações ou Patrocínios feitos pela **CSI Montagens Industriais** devem ser devidamente formalizados e aprovados, respeitar a legislação vigente bem como as normas e procedimentos internos da empresa.

A transparência deve pautar todas as doações feitas pela **CSI Montagens Industriais**.

Programas Voluntariados, Doações e Patrocínios não devem: prejudicar a reputação da empresa, ou ser realizados com a intenção de obter qualquer vantagem indevida para as empresas da **CSI Montagens Industriais**.



Convivência,
uso dos recursos e conduta no
ambiente de trabalho

Nosso dia a dia



Consideramos importante para o bom convívio de todos os nossos funcionários o respeito mútuo e organização, o resultado disso é um ambiente de trabalho harmonioso e mais feliz. O 5S é um dos principais programas da CSI que ajuda nessa organização, como dispomos os recursos e como aproveitá-los de maneira mais eficiente.



AMBIENTE DE TRABALHO

Considerando essenciais para um ambiente de trabalho agradável e harmonioso, a organização e respeito mútuo, estipula-se:

- É proibida a comercialização de quaisquer produtos dentro das dependências da empresa;
- É proibido o uso de celulares e aparelhos sonoros sem autorização prévia. Mediante autorização para uso destes equipamentos, deverá ser observado o volume e tom de voz, a fim de evitar algum incômodo aos demais colegas no ambiente.
- É obrigatório o uso de crachá de identificação para circulação nas dependências da empresa, bem como vestimenta adequada, além do porte de todos os EPI's. Portanto, é proibida a circulação nas dependências utilizando bermudas, chinelos e qualquer tipo de vestimenta e/ou adereços que comprometam a segurança ou que estejam divergentes das normas estipuladas em cada canteiro de obra.
- É obrigatória a observação dos procedimentos internos de acesso em canteiro de obra.



CONSERVAÇÃO DO PATRIMÔNIO

Todos devem prezar pela conservação do patrimônio da empresa: máquinas, equipamentos e ferramentas, móveis, etc.

Portanto, fica estabelecido que:

- É proibido colar fotos ou papéis nas paredes ou móveis, sem autorização prévia.

- É proibido transportar equipamentos ou pertences do patrimônio sem autorização prévia.
- Realizar reparos nos equipamentos da empresa (computadores, celulares, máquinas, etc.), sem solicitação/autorização prévia e, se aplicável, acompanhamento de especialista.



ALOJAMENTOS

O benefício do alojamento é disponibilizado aos trabalhadores que não tem como se deslocar para sua casa diariamente devido a distância do local de trabalho até sua residência.

O alojamento é um local de descanso e bem-estar, portanto todo trabalhador alojado deve prezar pela boa convivência com seus colegas, observando sempre as normas internas de alojamentos, tais como:

- Respeitar os horários de descanso e espaço de seus colegas de trabalho;
- Sempre manter o alojamento limpo e organizado;
- Quando os alojamentos estiverem em áreas residenciais não serão permitidas atitudes que perturbem a vizinhança, bem como, aparelhos eletrônicos em volume alto;
- É proibido o uso de bebidas alcoólicas ou entorpecentes dentro dos alojamentos;
- Não é permitida a entrada de pessoas não autorizadas, ou seja, somente os trabalhadores devem permanecer neste local;

- Os móveis, eletrodomésticos e utensílios dos alojamentos estão devidamente catalogados, e a perda ou dano de qualquer um destes elementos é de total responsabilidade dos alojados;
- É proibido mudar os móveis de local ou cômodo dentro do alojamento;
- São proibidas confraternizações não autorizadas previamente pela Gestão e Administração da Obra;
- Cada trabalhador deve zelar por seus pertences pessoais e respeitar os pertences de seus colegas;
- É importante que haja diálogo entre os alojados e quaisquer tipos de problemas, devem ser relatados à Administração da Obra;
- É dever do alojado, devolver as chaves do imóvel toda vez que se ausentar ou for transferido de obra;
- Não serão permitidos atos de desrespeito as pessoas que realizam a limpeza;
- Atos de violência física ou verbal acarretarão problemas com as autoridades públicas de acordo com as Leis em vigor;
- É proibido manter animais de estimação nos alojamentos da empresa;
- Todas as intercorrências nos alojamentos devem ser comunicadas de imediato ao setor administrativo responsável para que possam ser tomadas as providências corretivas ou paliativas.

POLÍTICA DE ÁLCOOL E DROGAS

A **CSI Montagens Industriais** busca incessantemente, atingir o ideal de construção de uma sociedade protegida do uso de drogas ilícitas e do uso indevido de álcool e drogas lícitas.

Trata de forma igualitária, sem discriminação, as pessoas usuárias ou dependentes de drogas lícitas ou ilícitas.

Garante incentivar e articular por intermédio de Palestras, Campanhas e Treinamentos, o desenvolvimento de estratégias de planejamento e avaliação nas políticas de educação, assistência social, saúde e segurança em todos os campos relacionados às drogas.

Todos devem ter a consciência sobre os prejuízos profissionais e sociais e as implicações negativas representadas pelo uso indevido de drogas e suas consequências.

CONFIDENCIALIDADE DAS INFORMAÇÕES

O trabalhador deve proteger as informações confidenciais pertinentes à sua área de atuação, bem como segredos comerciais da empresa. É, portanto, dever do trabalhador:

- 1 Manter sigilo, tanto escrito como verbal, ou, por qualquer outra forma, de todos os dados, informações científicas e técnicas e, sobre todos os materiais obtidos com sua participação, podendo incluir, mas não se limitando a: técnicas, desenhos, cópias, diagramas, modelos, fluxogramas, croquis, fotografias, programas de computador, discos, disquetes, pen drives, processos, projetos, dentre outros;

- 2 Não revelar, reproduzir, utilizar ou dar conhecimento, em hipótese alguma, a terceiros, de dados, informações científicas ou materiais obtidos com sua participação, sem a prévia análise da Diretoria da Empresa sobre a possibilidade de proteção, nos órgãos especializados, dos resultados ou tecnologia envolvendo aquela informação;
- 3 Não tomar, sem autorização, qualquer medida com vistas a obter para si ou para terceiros, os direitos de propriedade intelectual relativos às informações sigilosas a que tenham acesso.
- 4 Não compartilhar ou emprestar logins e senhas dos sistemas;

Serão consideradas confidenciais todas as informações, transmitidas por meios escritos, eletrônicos, verbais ou quaisquer outros e de qualquer natureza, incluindo, mas não se limitando a: know-how, técnicas, design, especificações, desenhos, cópias, modelos, fluxogramas, croquis, fotografias, software, mídias, contratos, planos de negócios, propostas comerciais, processos, tabelas, projetos, nomes de clientes, de revendedor e distribuidor, resultados de pesquisas, invenções e ideias, financeiras, comerciais, dentre outros.

Serão, ainda, consideradas informações confidenciais todas aquelas que assim forem identificadas pela empresa, por meio de legendas ou quaisquer outras marcações, ou que, devido às circunstâncias da revelação ou à própria natureza da informação, devam ser consideradas confidenciais ou de propriedade desta.



MONITORAMENTO DE SEGURANÇA INTERNA PATRIMONIAL

Todo trabalhador deve ter ciência de que a empresa utiliza sistema de monitoramento interno com filmagem e gravação de imagens através de câmeras, nas dependências da empresa e canteiros de obra, conforme necessidade de monitoramento interno de segurança patrimonial.

As câmeras estão instaladas em conformidade com a legislação e estão identificadas por placas.

Ao assinar o termo de recebimento deste manual, o trabalhador aceita que a empresa poderá utilizar as imagens licitamente como bem lhe couber, para segurança da empresa e de seus trabalhadores.



Disposições finais cumprimento do manual

É obrigatório o cumprimento deste manual por todos os trabalhadores da **CSI**. O descumprimento de alguma norma, implicará em penalidades administrativas e se cabível, poderão inclusive acarretar em ações cíveis e/ou criminais.

Ao constatar algum ato que desrespeite as normas aqui contidas, o trabalhador deverá reportar a não-conformidade ao seu superior imediato.

Ainda, se preferir, a denúncia de não conformidade pode ser feita à administração da obra, por meio dos canais de comunicação.

Todas as denúncias serão devidamente investigadas.

VIGÊNCIA

Este manual entra em vigor a partir de sua divulgação, sem previsão para término, podendo haver alterações a qualquer tempo.

Possíveis alterações serão comunicadas a todos os trabalhadores.

A não assinatura da declaração ou a ausência nos treinamentos, não representam liberação do cumprimento de alguma norma aqui contida.

DECLARAÇÃO DE RECEBIMENTO E COMPROMISSO

Declaro ter recebido um exemplar do **Manual do Trabalhador – Ética e Conduta na CSI**, estou ciente e de acordo com as normas nele contidas, bem como, me comprometo a cumpri-las e respeitá-las integralmente.

Nome

/ /
Data

Assinatura

Solidez. Segurança. Pontualidade.



ANOTAÇÕES

DECLARAÇÃO DE RECEBIMENTO E COMPROMISSO

Declaro ter recebido um exemplar do **Manual do Trabalhador – Ética e Conduta na CSI**, estou ciente e de acordo com as normas nele contidas, bem como, me comprometo a cumpri-las e respeitá-las integralmente.

Nome

/ /

Data

Assinatura

Solidez. Segurança. Pontualidade.





www.csimontagens.com.br

Rua Rio Grande do Sul / 940 / Colônia
Araçoiaba da Serra / SP / CEP 18190-000
(15) 3281 8281