

POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS

Agosto/2020



1. OBJETIVO

A Política de Saúde Segurança e Meio Ambiente tem por objetivo preservar a longevidade da empresa com práticas sustentáveis que permitam segurança e saúde dos funcionários, fornecedores e visitantes em nossas atividades laborais por meio do comprometimento com a prevenção de lesões e doenças ocupacionais. Além do fornecimento de locais de trabalho seguros e saudáveis através das ações de comportamento preventivo e gestão dos perigos e riscos identificados nas atividades.

A Aiza Engenharia compreende seu papel social e no desempenho de ações orientativas para melhorar a saúde das pessoas que se relacionam com nossa empresa no que se refere a prevenção de doenças sexualmente transmissíveis, combate ao consumo abusivo de álcool e o combate ao consumo de drogas.

Em relação aos aspectos Ambientais pretende-se com este documento garantir o cumprimento integral da legislação ambiental vigente, além de promover ações orientativas para melhoria da sustentabilidade de nossas operações.

Este documento reforça a intenção da Aiza Engenharia em operar conforme as melhores práticas e dentro da legislação vigente com uma conduta ética e de transparência para com o poder público e com a iniciativa privada.

Figura 1 – Rastreabilidade

Política de Recursos Humanos.	Comitê de Ética e Compliance	Revisão / Data
	Emissão inicial: 04/08/2020	
	Disponível em: www.aiza.com.br	
	Público: Acesso aberto a todos	

2. PÚBLICO ALVO

Conteúdo interno, direcionado aos funcionários e diretoria da Aiza Engenharia.

3. APLICABILIDADE

A presente Política RH tem por interesse treinar, prevenir e orientar a boa convivência entre as pessoas além de fiscalizar, apurar e punir problemas relacionados as relações pessoais das pessoas que compõe a Aiza Engenharia como funcionários e fornecedores.

Este documento se relaciona com:

Legislação trabalhista

Legislação específica de estágio: Lei nº 11.788/2008

Legislação sobre Benefícios da previdência social: Lei no 8213/91, Art. 93

Normas Regulamentadoras do trabalho:

Política de gestão de riscos

Código de ética e conduta

Política de alçada para aprovações e investimento

Treinamentos EAD

4. RESPONSABILIDADES

4.1. Diretoria

Conhecer e seguir as diretrizes desta Política, inclusive atender aos treinamentos específicos disponibilizados pela Coordenação de Compliance.

Abordar dúvidas e comunicar prontamente ao gestor imediato, à Coordenação de Compliance e/ou aos canais oficiais de ouvidoria, quaisquer dúvidas ou solicitações impróprias ou tentativas de extorsão por parte de agentes públicos ou privados, assim como quaisquer suspeitas quanto à violação de legislação e dos princípios contidos no Código de Ética e Conduta e demais políticas e procedimentos das Diretrizes de Compliance da Aiza Engenharia.

4.2. Comitê de ética e compliance

Manter atualizada esta Política, de forma a garantir que alterações regulatórias, legais, de diretrizes ou práticas sejam observadas. Elaborar, estabelecer critérios e aplicar o plano de treinamentos relacionado a esta Política e a todas as Diretrizes de Compliance da Aiza Engenharia. Esclarecer dúvidas sobre esta Política e sua aplicação.

Cumprir com as ações estabelecidas e descritas nas Diretrizes de Compliance da Aiza Engenharia. Fazer com que a ouvidoria tenha força e autonomia para apurar denúncias e tomar as atitudes cabíveis, conforme estabelecido nas Diretrizes de Compliance da Aiza Engenharia.

4.3. Funcionários

Respeitar e agir conforme orientado em seus treinamentos e respeitando aspectos éticos e de transparência profissional. Deve denunciar a ouvidoria e não ser omissa em relação às ações que julgue incoerentes com essas políticas.

4.4. Fornecedor

Respeitar e agir conforme orientado e respeitando aspectos éticos e de transparência profissional. Deve denunciar a ouvidoria e não ser omissa em relação às ações que julgue incoerentes com essas políticas.

5. Definição das atividades laborais (*Job Description*).

As operações da Aiza Engenharia normalmente ocorrem em ambiente de construção civil que é uma área classificada como de riscos à saúde e segurança dos funcionários e dos visitantes, conforme previsto na Normas Regulamentadoras.

Em nossas operações possuímos as seguintes atividades laborais que são definidas como:

- Operacional:
 - Servente

- Pedreiro
 - Carpinteiro
 - Armador
 - Eletricista
 - Encanador
 - Montador de andaimes
 - Operadores de máquinas e equipamentos
 - Encarregado / Mestre de obra
 - Motorista
- Administrativo
 - Auxiliar Administrativo
 - Comprador
 - Auxiliar de limpeza
- Técnico
 - Estagiário: Atividades acadêmicas e profissionais de aprendizado do futuro profissional, sem responsabilidade técnica, apenas apoio ao Engenheiro Civil gestor, conforme contrato de estágio específico.
 - Técnico de segurança do trabalho: Responsável pelas atividades de saúde e segurança do canteiro de obra, treinando e prevenindo a ocorrência de acidentes e incidentes em nossas operações.
 - Técnico de Edificações: Elaboração de orçamento, planejamento, desenhos técnicos, e acompanhamento de atividades de campo, subordinado ao Engenheiro Civil gestor.
 - Engenheiro Civil: Responsável por realizar orçamento, planejamento, gestão de obra, atividades administrativas, gestão de fornecedores e desenvolvimento de projetos relacionados a atividades da empresa
- Corporativo
 - Gerente de Engenharia: Gestor de obras, orçamentos, projetos, gestão de fornecedores e relacionamento com cliente e órgãos públicos. Responsável técnico da empresa perante o CREA-PR.
 - Gerente de Pesquisa e Desenvolvimento: Desenvolvimento comercial da empresa junto a clientes, gestão do departamento de pesquisas e responsável técnico da empresa perante o CREA-PR.
 - Diretor Administrativo Financeiro: Sócio diretor responsável pela gestão administrativa e financeira que envolve pagamentos de serviços, tributos, materiais e equipamentos. Gestão tributária e contábil, gestão de recebíveis e relacionamento com instituições financeiras, sendo o representante legal conforme legislação.
 - Diretor Técnico: Sócio diretor responsável pelos contratos, orçamentos e execução das obras. Além da responsabilidade técnica da empresa perante o CREA-PR e órgãos públicos, sendo o representante legal conforme legislação.

6. POLÍTICAS DE CONTRATAÇÕES E DEMISSÕES

6.1. Contratações

A contratação de um novo funcionário deve estar baseada em critérios técnicos que possa gerar valor para a empresa em qualquer nível da hierarquia de trabalho.

Antes da abertura da vaga deve ser priorizado a realização de um processo interno de avaliação para mapeamento se existe no quadro atual de funcionários da empresa alguém qualificado para assumir a nova vaga de trabalho. Neste caso deve ser analisado também condições de substituição na posição antiga do funcionário que sofrerá promoção ou reequadramento do trabalho, para que não ocorra perda de rendimento nas áreas envolvidas.

Caso seja optado por uma nova contratação o processo seletivo poderá ocorrer internamente ou através de empresa terceirizada homologada que será enquadrada como fornecedor. Caso o processo de contratação ocorra por meio de um fornecedor este documento deverá ser disponibilizado para ele para que esteja ciente de nossas Políticas de Recursos Humanos.

O gestor responsável pela contratação deverá conjuntamente com o departamento de RH da Aiza Engenharia realizar o alinhamento da remuneração, benefícios, carga horária e qualquer outra dúvida que possa existir anteriormente a abertura da vaga.

A vaga deverá ser aprovada pelo Diretoria Técnica e Administrativa/Financeira antes de ser aberta.

As vagas abertas devem ser condizentes com a legislação trabalhista. Deverá sempre haver entrevista presencial ou por vídeo conferência para entendimento das expectativas de ambas as partes antes da decisão final sobre qual o candidato será selecionado.

Os candidatos selecionados serão comunicados pelo departamento de RH da Aiza Engenharia que possui a responsabilidade de realizar os tramites legais para a contratação.

Após a contratação deverá ser fornecido pela empresa ao funcionário EPIs, uniformes e conforme a necessidade equipamentos de informática, veículos ou ferramentas específicas que possibilitem o exercício de suas funções.

É vedado durante o processo seletivo agir da seguinte maneira no processo de seleção:

- Ter atitudes que possam expor o candidato a situações constrangedoras, como perguntas de cunho extremamente pessoais e que não correspondam com suas atividades laborais para a vaga pretendida;
- Buscar a contratação de parentes até terceiro grau de funcionários do quadro atual da empresa, no caso de parentes dos sócios da empresa a contratação específica deverá respeitar as regras estabelecidas no acordo de sócios de governança corporativa;
- Ter atitudes preconceituosas no processo de seleção em relação a credo, raça, aparência física, deficiência física, gênero ou qualquer outro motivo injustificado que possa ser tipificado como preconceituoso.

6.2. Demissões

Deve-se avaliar se a demissão ocorre por ausência de demanda de trabalho ou por não atendimento as expectativas da empresa frente ao desempenho do funcionário.

Recomenda-se que antes da demissão de um funcionário que ele receba conselhos do seu gestor imediato para alinhamento e possível ajuste de desempenho e/ou conduta.

Caso não seja possível a manutenção do funcionário conforme avaliação do gestor e aprovação da Diretoria técnica e administrativa / financeira o funcionário deverá ser demitido com dignidade e respeito pelo seu tempo dedicado a Aiza Engenharia.

O funcionário demitido deverá ser direcionado ao departamento de RH que será responsável por realizar o tramite legal de desligamento.

Em casos enquadrados pelo departamento de RH como demissão por justa causa o Comitê de Ética e Compliance deverá ser acionado para aprovação em concordância com a Diretoria.

No ato da demissão o funcionário necessita devolver para o Departamento de RH o uniforme, EPIs e qualquer outro patrimônio da empresa que esteja em sua posse.

7. RELACIONAMENTO DE TRABALHO ENTRE AS PESSOAS

A Aiza Engenharia prioriza em suas atividades o relacionamento harmonioso entre as pessoas e instituições com uma cultura de diversidade e respeito entre funcionários, fornecedores, clientes e qualquer pessoa que se relacione com nossa empresa.

Em nossas atividades não compactuamos com o trabalho escravo e infantil, não compactuamos com o assédio sexual e assédio moral, não compactuamos com atos racistas e preconceituosos de qualquer natureza. E buscamos sempre o respeito entre as pessoas. Qualquer ação que seja contrária a política de Recursos Humanos deverá ser denunciada para a ouvidoria que tratará o assunto com o devido respeito e sigilo para apuração dos fatos e deliberações.

8. MEDIDAS DISCIPLINARES

A conduta e o relacionamento entre funcionários da Empresa, bem como o relacionamento com seus concorrentes, clientes, fornecedores, servidores públicos e demais partes interessadas, devem ser pautados pelos princípios e valores da Empresa. O quadro 1 representa o tipo de conduta, as características dessa conduta e as medidas disciplinares aplicáveis em cada caso.

Qualquer violação ou suspeita de violação ao Código de ética e conduta e às Políticas das Diretrizes de compliance da Aiza Engenharia, a partir da data de suas aprovações, deverá ser prontamente comunicada ao Comitê de Ética e Compliance através do canal de ouvidoria disponível em nosso site www.aiza.com.br devendo o referido comitê tomar as medidas cabíveis, inclusive no que tange à comunicação às autoridades públicas competentes, se for o caso.

Da mesma forma, quaisquer solicitações impróprias ou tentativas de extorsão por parte de agentes públicos ou privados devem ser imediatamente comunicadas.

IMPORTANTE: Qualquer falha ou omissão em comunicar situações de condutas antiéticas será passível de punição.

Quadro 1 - Conduta e medidas disciplinares aplicáveis

TIPO DE CONDUTA	CARACTERÍSTICA	MEDIDAS DISCIPLINARES APLICÁVEIS
LEVE	Descuido, desatenções e negligências sem antecedentes ou sem consequências graves que resultem em acidentes.	Advertência Verbal
MODERADA	Reincidência em faltas leves e outras pequenas faltas que necessitam ser corrigidas apenas para alertar o funcionário para que não ocorra novamente o mesmo comportamento	Advertência Escrita
GRAVE	Reincidência em faltas moderadas e atos que caracterizem maior gravidade, como o descumprimento das ordens gerais da empresa	Suspensão temporária ou rescisão de contrato de trabalho
GRAVÍSSIMA	Transgressão que fere os valores da empresa. Atos que envolvam má fé. Reincidência em falta grave condenação criminal ou atitudes que o Conselho de ética e compliance conjuntamente com a Diretoria deliberem sobre os atos.	Rescisão de contrato de trabalho ou abertura de processo judicial formal, conforme análise jurídica.

É vedada qualquer retaliação àqueles que, de boa-fé, denunciarem qualquer violação ou possível violação ao Código de Conduta, Políticas e procedimentos internos da Aiza Engenharia ou quaisquer solicitações impróprias ou tentativas de extorsão por parte de agentes públicos ou privados

9. TERMO DE COMPROMISSO

Declaro ter recebido, nesta data, um exemplar da Política de Recursos Humanos da Aiza Engenharia e concordo com as regras e orientações nele contidas, comprometendo-me a cumpri-las integralmente.

Estou ciente de que havendo qualquer tipo de dúvida sobre a interpretação ou aplicação desta Política, e, em caso de não concordância com as práticas adotadas pela Empresa, posso levá-las ao conhecimento da Diretoria da Empresa pelo canal da ouvidoria.

LOCAL E DATA: _____

NOME: _____

- () Sócio/Diretor
() Funcionário
() Fornecedor
() Outros: _____

ASSINATURA : _____