

CONTRATO E DEFINIÇÕES DE TRABALHO

Direitos dos colaboradores

O departamento de Recursos Humanos da VESTE (“RH”), em todas as plantas, lojas e escritórios da Companhia, está sempre disponível para sanar eventuais dúvidas de nossos colaboradores.

Aviso prévio

Após o término do período de experiência de trabalho (90 dias), todo funcionário recebe, em caso de demissão sem justa causa, o aviso prévio. Por cada ano de vínculo empregatício, ele tem direito, também, a receber o equivalente a mais três dias de trabalho, limitando-se ao máximo de 90 dias de aviso prévio. A VESTE segue rigorosamente a legislação trabalhista brasileira.

Contrato e termos de trabalho

A VESTE estabelece contrato de trabalho com seus empregados, firmado por tempo determinado de 90 dias que, se não interrompido, se transforma em indeterminado. O contrato, baseado no artigo 442 da CLT, é o instrumento pelo qual são definidos os direitos e deveres acordados entre as partes. O contrato individual de trabalho é o acordo expresso correspondente à relação de emprego, cujo objeto é a prestação de serviço subordinado e não eventual do funcionário à VESTE, mediante o pagamento de salário. O mais comum dos contratos de trabalho é o contrato por tempo indeterminado, tendo como registro a data de início das atividades, sem data especificada de encerramento, com possibilidade de rescisão ocorrer a qualquer momento a partir do aviso prévio de uma das partes. Pedir demissão é um direito de todo funcionário, que pode consultar o RH de sua unidade para ter informações sobre os seus direitos. Em caso de dúvidas, todos nossos funcionários podem consultar o time de RH.

Férias anuais

A VESTE observa estritamente as regras relacionadas as férias anuais, período de descanso que deve ser concedido ao empregado após o exercício de atividades por um ano, ou seja, por um período de 12 meses (período aquisitivo).

Horário de trabalho e intervalos de descanso

A VESTE atém-se às horas de trabalho permitidas pela legislação trabalhista.

Salários e benefícios financeiros

Nenhum funcionário da VESTE recebe valor inferior ao salário mínimo. Seguimos rigorosamente as determinações regionais de cada sindicato, atendendo assim ao salário mínimo estipulado por eles. Todos os colaboradores da VESTE têm seus direitos respeitados conforme a legislação trabalhista, garantindo os benefícios previstos em convenção coletiva de cada praça. Vale ressaltar que os benefícios financeiros seguem as Políticas de Remuneração e

Benefícios, de forma meritocrática, sendo os colaboradores acompanhados e reconhecidos pelos seus gestores e pelo time de RH, através de mérito ou promoção.

Política Salarial

A VESTE possui política de cargos e salários com regras de promoção, mérito e enquadramento, e graduação de cargos sem distinção de sexo, nacionalidade ou idade, seguindo a determinação da CLT.

Licença-maternidade e parental

Na VESTE, a licença-maternidade segue o artigo 392 da CLT, e a licença-parental o artigo 473 da CLT, inciso III. Para nossas colaboradoras gestantes (funcionárias ou dependentes) que fazem parte do plano de saúde da empresa, oferecemos acompanhamento durante toda a gestação com médico especializados, inclusive de forma remota.

Horas extras

Em casos em que não existe acordo relacionado a banco de horas, as horas extras são pagas de acordo com a convenção coletiva local e a legislação trabalhista aplicável.

Associação à entidade sindical

A lei trabalhista brasileira permite a qualquer funcionário a liberdade de associação sindical, a direto de organização e/ou negociação coletiva. A empresa não interfere nesta escolha. No caso da negociação coletiva, sempre há um sindicato associado às partes (empresa e funcionários) que se encarrega da negociação.

Ação disciplinar

É aplicada apenas se algum funcionário lesar a empresa de alguma maneira ou infringir alguma norma ou regra estabelecida. No Brasil, seguimos a legislação de acordo com o artigo 482 da CLT.

Trabalho análogo à escravidão

Todo funcionário é admitido dentro dos padrões exigidos pela legislação brasileira, repudiando-se a redução de qualquer pessoa à condição análoga à de escravo. Temos auditorias frequentes em todas as nossas instalações, e temos nossas portas abertas para visitas legais e regulatórias.

Trabalho infantil

São admitidos funcionários com idade entre 16 e 18 anos somente para integrar o programa federal de jovens aprendizes, regido pela Lei 10.097/2000, repudiando-se a contratação de mão-de-obra infantil. Temos auditorias internas frequentes em todas as nossas instalações, e temos nossas portas abertas para visitas legais e regulatórias.

Saúde e Segurança

A VESTE, atualmente com duas fábricas próprias, uma matriz e mais de 200 lojas no Brasil, é comprometida a garantir condições laborais seguras, investir e buscar melhorias contínuas a fim de preservar o bem estar físico, psíquicos e social dos seus mais de 3.500 colaboradores, essenciais às operações, e a fazer desta Companhia a melhor e mais segura para se trabalhar.

A Companhia conta com um corpo técnico altamente capacitado, qualificado e engajado em promover as melhores condições laborais para seus colaboradores. Este corpo técnico unificado forma o SESMT (Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho) da Companhia, sendo responsável por promover, divulgar e conscientizar os colaboradores sobre a importância de termos e fazermos do nosso ambiente laboral o mais saudável possível, enaltecendo e enfatizando o quanto é importante trabalharmos seguindo as normas de Segurança, Saúde e Medicina do Trabalho, afinal, passamos uma parcela considerável do dia em nosso ambiente laboral.

Além do SESMT, a companhia conta ainda com suas Comissões Internas de Prevenção de Acidentes - CIPA, estabelecidas conforme dimensionamento determinado na legislação vigente, e que têm por objetivo ser a extensão e conexão direta entre o SESMT e os demais colaboradores. A CIPA é composta por colaboradores eleitos pelos demais por meio de eleições internas, e possui integrantes nomeados pela Companhia; tem por obrigação se reunir mensalmente junto ao SESMT para discutir melhorias e demais pontos ligados a Segurança, Saúde e Medicina do Trabalho e o cumprimento dos exigidos em lei, fomentando, desta forma, a implantação contínua de melhores condições laborais para os diversos departamentos e instalações que compõem a Companhia.

Além do SESMT e da CIPA, a Companhia conta com equipe de Bombeiros Civis e brigadistas em sua matriz e fábricas, e cada loja possui um determinado número de colaboradores capacitados para atuarem em caso de princípio de incêndio ou primeiros socorros.

O setor de comunicação corporativa faz comunicados internos frequentes específicos sobre saúde, com temas relevantes da atualidade e relacionados ao bem-estar no dia a dia dos funcionários.

A VESTE está altamente preparada e comprometida em promover, por meio de seu corpo técnico, as melhores condições laborais, cumprindo integralmente os dispostos legais, a fim de preservar a integridade daqueles que fazem a Companhia crescer cada vez mais.

CANAL CONFIDENCIAL

Possuímos um canal interno de denúncias para que os nossos colaboradores possam relatar condutas incorretas e que violam o nosso Código de Conduta e Ética, além da legislação vigente. De forma rápida, segura e sigilosa é possível registrar, a qualquer momento, uma denúncia ou crítica. As informações são recebidas e analisadas por uma empresa terceirizada independente e direcionadas a área de Auditoria e Recursos Humanos, que trata dos casos com toda discrição necessária.