

A Osklen segue a legislação trabalhista brasileira e respeita o compromisso estabelecido com seus funcionários de oferecer trabalho digno e seguro, em um ambiente controlado com rigor, competência e igualdade. A seguir, conheça nossas políticas de admissão e saiba quais os direitos garantidos aos nossos funcionários – a empresa lembra que seu departamento de Recursos Humanos, em todas as localidades, está sempre aberto a sanar eventuais dúvidas de nossos colaboradores.

## **Contrato e termos de emprego**

A empresa estabelece contrato de trabalho com cada um de seus funcionários, firmado por contrato de experiência de até 90 dias que, se não interrompido, será convertido automaticamente em indeterminado. É estabelecido a partir da lei vigente do país de origem. No Brasil, o contrato de trabalho é o instrumento pelo qual são definidos os direitos e deveres acordados entre as partes. O artigo 442 da CLT conceitua este acordo formal da seguinte maneira: “contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego”.

Por inferência do artigo 3º, da CLT, temos que o objeto do contrato de trabalho é a prestação de serviços, por pessoa física, de natureza não eventual a um mesmo empregador, sob a dependência deste, mediante o pagamento de salário.

Previsto no artigo 452, da CLT, o contrato de trabalho por tempo indeterminado é o modelo de contratação mais convencional no nosso país. Nele é registrada a data de início para começar as atividades laborais, contudo não há uma data para sua finalização ou encerramento da prestação de serviços.

A rescisão do contrato de trabalho, conforme se depreende do artigo 487, da CLT, pode ocorrer a qualquer momento, desde que a parte interessada em rescindir o contrato dê o aviso prévio à outra parte. Caso haja alguma dúvida, todos os funcionários poderão consultar o RH local.

## **Demissão**

Conforme o tópico anterior, ratificamos ter o empregado o direito legal de pedir sua demissão (Art. 487, CLT), e pode consultar o RH de sua unidade para ter informações sobre os seus direitos.

## **Aviso prévio**

Após o término do período de experiência de trabalho (até 90 dias), todo funcionário, em caso de demissão sem justa causa, recebe o aviso prévio, nos termos do artigo 487, da CLT. Desde 2011, quando entrou em vigor a Lei 12.506, 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 a serem pagos pela empresa. A Osklen segue rigorosamente a lei trabalhista brasileira (CLT).

Em nossos escritórios no exterior, respeitamos a legislação do país envolvido.

## **Férias anuais e feriados**

Segundo o artigo 130, da CLT, após 12 meses contínuos de trabalho, o empregado tem direito ao gozo de um período de férias de 30 dias, salva a exceção, conforme o artigo, em caso de faltas. As informações estão disponíveis para todos os funcionários, que podem consultar o saldo de férias ou solicitar dias de descanso por meio do nosso Portal RH ou diretamente para o RH da empresa.

A empresa considera os feriados como dias de descanso e, tal qual previsto no artigo 70, da CLT, o trabalho nestes dias é expressamente permitido por acordo coletivo da localidade da prestação de serviço, seguindo o calendário local de cada unidade de trabalho, tanto no Brasil quanto no exterior.

## **Horário de trabalho e intervalos para descanso**

A Osklen preza pelo bem-estar, saúde física e mental de todos os seus funcionários, acreditando ser fundamental a obediência ao período para alimentação e descanso, para jornadas de 8 horas, é respeitado o intervalo de pelo menos 1 hora de descanso e para as jornadas de até 6 horas de trabalho, é respeitado o descanso de 15 minutos, conforme previsão do artigo 71, da CLT. No mesmo sentido, é respeitado o intervalo interjornada de 11 horas previsto no artigo 71, da CLT.. Com esse pensamento, cumpre à risca a legislação trabalhista em seu artigo 58 e artigo 59, da CLT,

adotando o sistema de controle de jornada por banco de horas, disponível a todos os seus colaboradores no portal RH, podendo o colaborador acompanhar os lançamentos do ponto biométrico (obrigatório pela Portaria MTE 1510/09), requerer sua correção junto ao RH, mediante explicação ou mesmo compensar suas horas extras ou devedoras, acordando junto ao seu superior a melhor forma de realizar tal compensação.

## **Salários e benefícios financeiros**

Disposto no artigo 76, da CLT, salário é a contraprestação devida e paga diretamente pelo empregador ao trabalhador, por dia normal de serviço, estando todos os benefícios financeiros de acordo com as Políticas de Remuneração e Benefícios, também previstos CLT. Todas as informações referentes ao salário do funcionário podem ser conferidas no Portal RH.

A empresa também oferece a todos os funcionários uma política de participação nos resultados, benefício regido pela Lei 10.101/00. O valor do benefício é disponibilizado conforme o atingimento das metas previamente acordadas.

## **Salário justo para viver**

Seguindo as diretrizes do artigo 7º da Constituição Federal e as crenças da empresa, nenhum funcionário da Osklen recebe menos que um salário mínimo. A empresa garante, também benefícios como vale transporte (Lei 7.418/85), além de plano de saúde e participação nos lucros.

## **Horas extras**

Regulada pelo artigo 7, inciso XVI da constituição e pelo artigo 59 da CLT, a duração diária do trabalho poderá ser acrescida de horas extras, em número não excedente de duas, por acordo individual, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho. A Osklen formaliza todas as normas coletivas exigidas em cada uma das localidades em que atua, utilizando o sistema de Banco de Horas e compensação de jornadas ou o pagamento das horas excedentes, nos termos da Lei.

## **Saúde e segurança**

Propiciamos um ambiente de trabalho seguro, saudável, ético, transparente e livre de qualquer preconceito ou injustiça, que incentiva o espaço aberto à criação, motivador, e que estimula a cooperação entre as equipes. Garantimos aos colaboradores o menor risco possível em suas atividades e cumprimos rigorosamente as regras de segurança do trabalho estabelecidas por lei, assim como os procedimentos internos. O objetivo é oferecer as melhores condições de saúde e segurança no trabalho.

Os funcionários da sede e fábrica contam, semanalmente, com atendimento ocupacional e assistencial de um médico no ambulatório. Também temos a Semana da Saúde e Bem

Estar, projeto fixo no calendário com palestras ou atividades relacionadas a qualidade de vida dos funcionários. Em 2019, iniciamos as aulas de yoga na sede como resultado desse projeto.

Para as gestantes (funcionárias ou dependentes) que fazem parte do plano de saúde da empresa, oferecemos acompanhamento durante toda a gestação com uma médica da corretora. Divulgamos comunicados internos que são específicos sobre saúde, com temas relevantes da atualidade e relacionados ao bem estar no dia a dia dos funcionários. Além disso, temos uma comissão interna de prevenção de acidentes (CIPA), com reuniões mensais para tratar assuntos sobre segurança e mapeamento de risco.

## **Equiparação salarial**

A Osklen dispõe de política de remuneração e promoção interna, que pode ser acessada por todos os seus colaboradores. O bom desempenho do funcionário define se ele receberá aumento e/ou será promovido de cargo.

## **Diversidade e inclusão**

A Osklen participa do programa federal Jovem Aprendiz e atende à legislação quanto à inclusão de PCDs, seguindo o cumprimento de quotas estabelecidas às suas unidades no Brasil.

Também mensuramos anualmente a quantidade de mulheres no nosso quadro de funcionários, para constatar a

representatividade dessa força de trabalho na empresa. Em 2018, as mulheres representaram 55% do total de funcionários, estando presentes em metade das posições de gestão sênior e intermediária. Além disso, a empresa tem como um de seus valores o RESPEITO ÀS PESSOAS, que fomenta a diversidade e os direitos dos seres humanos.

O Programa Jovem Aprendiz é regido pela Lei 10.097/2000 e a inclusão de PCDs pela Lei 8213/91.

### **Critério para definição das condições relativas à cor ou raça**

É o funcionário que declara a sua cor ou raça de acordo com a metodologia do IBGE (<https://biblioteca.ibge.gov.br>).

A Osklen reitera que todos os funcionários possuem os mesmos direitos e oportunidades em qualquer unidade da empresa, sem distinção. Nossos Princípios de Conduta e Ética reafirmam que toda e qualquer. Acreditando no princípio constitucional de repúdio ao racismo (Art. 4º, VIII, CRFB/88). Discriminação é crime e passível de punição legal e uma afronta aos princípios dos direitos humanos previsto no artigo 5º de nossa Constituição Federal.

### **Licença-maternidade e parental**

As licenças são aplicadas de acordo com as leis vigentes em cada país onde a empresa opera. Na Osklen, a Licença Maternidade segue rigidamente os princípios constitucionais da proteção à maternidade, previstos no artigo 7º inciso XVIII

da Constituição, artigo 392 da CLT, no caso da gestante e a Licença-paternidade, prevista no Artigo 7º, inciso XIX, da Constituição e regulado pelo § 1º, artigo 10, do ADCT (Constituição). A empresa também pratica a licença adotante, prevista no artigo 392-A, da CLT.

## **Liberdade de associação, direito de organização e negociação coletiva**

A Constituição federal determina ser plena a liberdade de associação para fins lícitos, e assegura que qualquer funcionário se associe a uma entidade sindical.

A empresa não interfere nesta escolha. No caso da negociação coletiva, sempre há um sindicato associado às partes (empregador e empregados) que se encarrega da negociação. Tais regramentos estão nos artigos 5º, inciso XVII e artigo 8º, ambos da Constituição Federal.

## **Ação Disciplinar**

É aplicada apenas se algum funcionário onerar a empresa de alguma maneira ou infringir alguma norma.

No Brasil, seguimos a legislação de acordo com o artigo 482 da CLT. O funcionário pode ou não assinar o documento que formaliza a ação.



## **Compromisso com a comunidade**

O Instituto-e ([institutoe.org.br](http://institutoe.org.br)), nosso braço social e de pesquisas, atua com o intuito de transformar e posicionar o Brasil como o país do desenvolvimento humano sustentável. Todo funcionário pode acessar os meios eletrônicos (site, Facebook e Instagram) para conhecer melhor as ações do Instituto-e. Além disso, durante a integração, todos os novos funcionários recebem informações sobre os projetos da Osklen em parceria com o instituto.

## **Trabalho forçado e escravo**

A Osklen repudia a prática do trabalho forçado e escravo. Todo funcionário é admitido dentro dos padrões exigidos pela CLT. Mantemos nossas portas abertas para visitas legais em todas as nossas instalações. Ninguém pode ser obrigado a trabalhar além de sua jornada ou se não estiver em condições físicas para exercer suas funções.

O trabalho escravo ou análogo é crime previsto no artigo 149, do Código Penal, sendo o infrator passível de sofrer as penalidades.

## **Trabalho infantil**

Apesar da permissão do artigo 402, da CLT do trabalho de menores entre 14 e 16 anos, a Osklen apenas admite funcionários com idade entre 16 e 18 anos exclusivamente para integrar o programa federal de jovens aprendizes, regulamentado pela Lei 10.097/2000. Mantemos nossas

portas abertas para visitas legais em todas as nossas instalações. O trabalho infantil é proibido e repudiamos a sua prática.