



Jeito de Ser Salton

Manual de orientação do colaborador

Junho/2017

ÍNDICE

APRESENTAÇÃO	03
NOSSA HISTÓRIA	04
NOSSAS UNIDADES	06
NOSSOS REFERENCIAIS ESTRATÉGICOS	07
RELAÇÕES DE TRABALHO – NORMAS E PROCEDIMENTOS	08
Contrato de Trabalho	08
Programa de Avaliação do Desempenho	08
Horários de trabalho	08
Cartão-ponto	09
Faltas, dispensas e atestados	09
Horas Extras.....	10
Férias	10
Uniforme de trabalho.....	11
Utilização dos equipamentos de informática.....	13
AUTORIZAÇÃO DE USO DE IMAGEM	14
PAGAMENTOS	15
Salário	15
13º Salário	15
Adiantamento.....	15
Salário Família	15
SAÚDE E BEM-ESTAR	17
Atendimento médico do trabalho e Clínica Geral	17
Assistência psicológica	17
Vacina contra a gripe.....	17
Plano de saúde	17
Programa “sorriso saudável”	18
PLANO DE INVESTIMENTOS SALTON	19
Plano de Incentivo à educação.....	19
Ensino Superior, pós-graduação e MBA	20
Alimentação na empresa.....	21
Vale-transporte	22
Prêmio produtividade.....	22
Compra de produtos	23
Convênio Itaú	23
Seguro de vida em grupo Itaú	23
PROJETO “S.E.R. SALTON - Sucesso, Excelência e Reconhecimento”	24
Informativo “Integrar”	24
Mural	24
Ações de endomarketing.....	24
Programa Valorizar	24

APRESENTAÇÃO

Seja muito bem-vindo (a) à Vinícola Salton!

A partir deste momento você passa a fazer parte da equipe de colaboradores da empresa.

A Salton possui princípios e valores que definem nosso trabalho, baseados na capacidade de todos em inovar, criar e construir no dia a dia uma empresa moderna e competitiva, tornando-a diferenciada e inovadora no seu segmento.

Contamos com você para manter acesa a chama do espírito empreendedor presente desde a fundação da empresa em 1910.

Ficamos felizes por você fazer parte da nossa família e desejamos sucesso em sua carreira profissional!



Daniel Salton
Diretor Presidente
Vinícola Salton

NOSSA HISTÓRIA

A história da Vinícola Salton tem início na Itália, em 1878, quando Antonio Domenico Salton decidiu partir de sua cidade natal, Cison di Valmarino, no Vêneto, para buscar novas oportunidades na América. Com a esposa Rosa e seus dois filhos, desembarcou no porto de Santos. Logo na chegada, a filha recém-nascida foi roubada e nunca mais encontrada. Com esse trágico fato, Rosa caiu em depressão e pouco tempo depois faleceu.

Antonio e seu filho João Francisco tinham que continuar. Instalaram-se na colônia então chamada Dona Isabel – hoje Bento Gonçalves, na Serra Gaúcha. O imigrante se casou novamente – com Lucia Canei – e teve dez filhos. Para sustentar a família em terras brasileiras, o italiano Antonio, em 1884, abriu uma “*casa di pasto*” onde hospedava viajantes, vendia embutidos e queijos e oferecia refeições. Com parreirais plantados nos fundos das instalações, passou a produzir o vinho que era servido aos clientes.

Quando Antonio faleceu, o filho Paulo assumiu os negócios da família. No ano de 1910, a antiga “*casa di pasto*” foi formalizada e passou a se chamar “Paulo Salton Armazéns Gerais”.

O tino comercial da família ficava cada dia mais evidente. Em 1922, Paulo e seus irmãos se juntaram e a empresa passou a se chamar “Paulo Salton & Irmãos”. Em 1925, os irmãos José e Cesar foram a São Paulo para trabalhar como representantes de vendas dos negócios da família e, em 1948, foi inaugurada a unidade nessa cidade.

Em 1933, em Bento Gonçalves, outro marco importante aconteceu para os negócios da família: iniciou-se a produção de espumantes pelo método tradicional.

Em 1940, a vinícola iniciou o fornecimento de vinho para a igreja matriz de Bento Gonçalves – estava nascendo o vinho Canônico, criado de acordo com uma receita aprovada pelo Vaticano. Hoje, o Canônico da Salton integra liturgias em igrejas de todo o Brasil.

Em 1967, anos após o falecimento de Paulo, o negócio passou a se chamar oficialmente “Vinhos Salton S/A – Indústria e Comércio Ltda.”, hoje convertido em “Vinícola Salton S.A.”.

No ano de 2004, outro grande e arrojado salto na vida da empresa: a vinícola saiu do antigo prédio no centro de Bento Gonçalves e se transferiu à atual unidade no distrito de Tuiuty. A mesma está projetada para continuar produzindo e engarrafando seus produtos, além de possuir uma completa estrutura para receber turistas.

Atualmente a Salton conta com aproximadamente 600 colaboradores distribuídos entre as unidades de Bento Gonçalves/RS, Santana do Livramento/RS, São Paulo/SP e Jarinu/SP.

Valorizar a história e entregar um produto de excelência. Para fazer a mescla perfeita destes dois grandes objetivos, a Salton segue investindo e se qualificando. Com a terceira e quarta gerações da família na direção da empresa, bem como uma gestão cada vez mais profissionalizada, o aperfeiçoamento e o foco no mercado fazem com que os números nos ajudem a alcançar os objetivos.

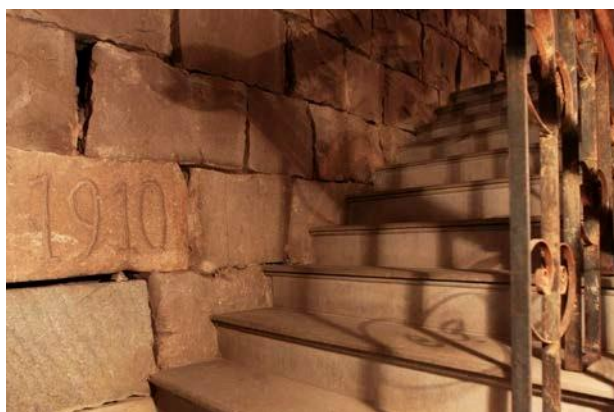


Foto: Pedra fundamental - Fabiano Mazzotti.



Foto: Antonio, João, Angelo, Cesar, José, Paulo e Luis Salton - arquivo Salton.

NOSSAS UNIDADES



Foto: Cris Berger. Projeto arquitetônico: Júlio Posenato.

Unidade Salton Bento Gonçalves

Rua Mário Salton, 300 – Distrito de Tuiuty

Bento Gonçalves – Rio Grande do Sul - CEP 95710-000

Fone: (54) 2105.1000



Foto: Duda Pinto.

Unidade Salton Santana do Livramento

Rua Robledo Braz, Km 7,5

Santana do Livramento - Rio Grande do Sul - CEP 97578-838



Foto: Silmara Potomatti.

Unidade Salton São Paulo – escritório e loja de vinhos

Av. Leôncio de Magalhães, 899 – Bairro Jardim São Paulo

São Paulo - São Paulo - CEP 02042-010

Fone: (11) 2281.3300 | Fax: (11) 2281.3325



Foto: Silmara Potomatti.

Unidade Salton Jarinu

Rod. Edgard Máximo Zambotto, Km 62,5

Esq. com Rua Um, 107

Fazenda Santa Rita, Bairro dos Soares

Jarinu – São Paulo - CEP 13240-000

Razão Social: Vinícola Salton S.A.

Data de Fundação: 25 de agosto de 1910

NOSSOS REFERENCIAIS ESTRATÉGICOS

Negócio

Expressar em produtos nossa tradição centenária.

Missão

Elaborar produtos distintos que expressem nossa identidade e história centenária, fortalecendo relacionamentos duradouros com nossos clientes, colaboradores, fornecedores e acionistas.

Visão

Ser uma empresa inovadora, admirada por suas práticas, princípios e produtos, que faça perdurar seus valores de geração para geração.

Princípios

Cliente: orienta nossas ações.

Comprometimento: união da equipe em busca de um objetivo comum.

Qualidade: compromisso de todos.

Inovação: buscar o inesperado e surpreender sempre.

Lucro: consequência de nossos esforços.

RELAÇÕES DE TRABALHO – NORMAS E PROCEDIMENTOS

Contrato de Trabalho

Quando o colaborador é admitido, firmamos um Contrato de Trabalho de 30 dias, que pode ser prorrogado por mais 60 dias. Neste período, ele será avaliado por seu Superior Imediato e também terá a possibilidade de entender e se adaptar à cultura da empresa.

Programa de Avaliação do desempenho

Anualmente, todos os colaboradores serão avaliados e receberão o *feedback* para conhecer quais os pontos fortes e fracos do seu desempenho e quais lacunas deverão ser preenchidas para atingir novas oportunidades de desenvolvimento.

Horários de trabalho

A Salton adota os seguintes horários, de segunda à sexta-feira:

- Área industrial

7h30min às 11h30min e das 12h35min às 17h18min

7h30min às 12h e das 13h05min às 17h18min

7h30min às 12h30min e das 13h35min às 17h18min

- Área administrativa e técnica

7h30min às 12h15min e das 13h20min às 17h18min

- Área de Turismo e Varejo*

9h às 17h18min de segundas á sábados

10h30min às 17h aos domingos e feriados

* Os horários podem sofrer alterações devido à escala de trabalho.

O ingresso nas dependências da empresa fora do horário normal de trabalho somente poderá ser feito com a autorização do seu Superior Imediato e do departamento de Recursos Humanos.

Cartão-ponto

O registro do cartão-ponto é obrigatório, pessoal e intransferível. Os registros das marcações devem ser efetuados nos relógios-ponto localizados na Administração, Recursos Humanos e Refeitório da empresa. A partir de cada registro será emitido no próprio relógio um comprovante, que deve ser guardado pelo colaborador (para possíveis consultas).

É obrigatório o registro do ponto em todas as entradas e saídas de turnos. Sempre que houver compensações, atestados médicos e/ou odontológicos ou eventuais problemas no registro, deve-se comunicar o departamento de Recursos Humanos para que se providencie o devido ajuste. Registrar o ponto através do crachá eletrônico para colegas é passível de demissão por justa causa.

Em cada marcação de ponto existe uma tolerância de 10 minutos depois do horário, conforme Cláusula de dissídio.

Nosso cartão ponto tem um período de apuração do dia 26 ao dia 25 do mês subsequente. Ao final de cada mês e antes do pagamento, o colaborador receberá um relatório destes registros, para fins de conferência. Ressaltamos a importância de o colaborador verificar este relatório, devolvendo-o com sua assinatura de conformidade, caso considere correto.

Faltas, dispensas e atestados

Falta justificada: refere-se ao período que o colaborador justifica sua ausência ao trabalho antecipadamente ou com apresentação de comprovante legal. Neste caso, o colaborador terá descontado apenas as respectivas horas de ausência (ex.: declarações, atestado médico de filhos, apresentação à Justiça Federal, convocação nas eleições, etc.).

Falta injustificada: refere-se ao período que o colaborador ausenta-se do trabalho sem justificativa. Neste caso, o colaborador terá descontado as respectivas horas de ausência, além do repouso semanal remunerado (domingo).

Falta legal: são faltas previstas na CLT que não são descontadas do salário. São as seguintes:

- Por casamento: 3 dias, mediante apresentação da Certidão de Casamento;

- Por falecimento (ascendente ou descendente): 2 dias, mediante apresentação de Certidão de Óbito;
- Por paternidade: 5 dias corridos, mediante apresentação de Certidão de Nascimento do dependente;
- Por maternidade: 120 dias corridos, mediante apresentação de atestado médico;
- Por doença: até 15 dias corridos, mediante apresentação de atestado médico;
- Por alistamento militar ou cumprimento do Serviço Militar obrigatório: conforme convocações do Exército;
- Por internação de filhos menores de 12 anos: 1 dia por mês, mediante apresentação de atestado médico do pediatra.

Os atestados deverão ser entregues ao Superior Imediato no departamento, que irá encaminhar ao Ambulatório da empresa em até 48 horas após o início do afastamento das atividades do colaborador.

O colaborador poderá ser dispensado do seu posto de trabalho somente mediante autorização de seu Superior Imediato e/ou apresentação de comprovante médico e/ou odontológico.

Horas extras

Em caso de necessidade, poderá haver convocações para trabalhar em jornada extraordinária. Estas horas serão pagas conforme estabelece a Cláusula Sexta do dissídio da categoria, conforme segue: *“Todas as horas diárias serão remuneradas com o acréscimo de 65% (sessenta e cinco por cento) sobre a hora normal”*.

Além disso, as horas feitas em domingos e feriados serão pagas com um acréscimo de 100% sobre a hora normal.

Férias

Após um período de 12 meses de trabalho o colaborador terá direito a 30 dias de férias, sendo gozados pelo colaborador em um único recibo por ano (exceto em caso de férias coletivas, na qual poderão ser feitos dois recibos).

A solicitação de férias deverá ser feita junto ao Superior Imediato com antecedência de 30 dias, verificando junto ao departamento de Recursos Humanos a

viabilização da emissão do recibo. As férias serão pagas 48 horas úteis antes de seu início, com o adicional de 1/3 (um terço) constitucional sobre o salário normal do colaborador.

Em caso de faltas dentro do período aquisitivo, podem ocorrer descontos nos dias de férias. Confira abaixo:

- Até 5 dias de falta no período = não há descontos;
- De 6 a 14 dias de faltas no período = 6 dias descontados das férias;
- De 15 a 23 dias de faltas no período = 12 dias descontados das férias;
- De 24 a 32 dias de faltas no período = 18 dias descontados das férias.

Uniforme de trabalho

Após a entrega do uniforme pelos departamentos de Recursos Humanos ou Segurança, o uso é obrigatório.

Área administrativa e área técnica (Enologia e Qualidade):

- Camisa padrão fornecida pela empresa (manga curta ou longa);
- Básica de lã cinza (somente para mulheres);
- Suéter preto;
- Casaco preto;
- Jaqueta-colete padrão fornecida pela empresa;
- Guarda-pó branco (Enologia e Qualidade);
- Calçados de qualquer cor (desde que sejam discretos) e calçado preto de borracha (área técnica).



Exemplos de uniformes da área administrativa e técnica.

Área industrial (Linhas de produção, Cantina, Sala de máquinas, Suprimentos, Expedição e Manutenção):

- Camiseta padrão fornecida pela empresa (Produção e Expedição – para os dias quentes);
- Básica de lã creme (unisex);
- Guarda-pó azul (Manutenção e Sala de máquinas), guarda-pó bege ou guarda-pó bege com verde (gestores da Produção);
- Calça *jeans* fornecida pela empresa (gestores da Produção) ou calça bege;
- Calçado preto de borracha;
- Touca;
- Protetor auditivo;
- EPI's necessários e específicos para a função. Os EPI's tem por finalidade proteger a integridade física do colaborador, minimizar a gravidade dos acidentes que se estará exposto no seu dia a dia e prevenir contra possíveis danos a saúde. O colaborador é obrigado a usar os EPI's durante sua jornada de trabalho, tanto em seu departamento como nos demais; o não uso ou a recusa não justificada acarretará

penalidades e por consequência a rescisão contratual por justa causa. Os EPI's serão fornecidos pelo departamento de Segurança da Salton.



Exemplos de uniformes das áreas industriais.

Utilização dos equipamentos de informática

A Cláusula de nº 37 do dissídio coletivo da categoria estabelece que:

“Quando as empresas fornecerem computador de sua propriedade para seus empregados como instrumento de trabalho, estes ficam expressamente proibidos de utilizá-los para: atividades ilegais que interferirem no trabalho; transmitir declarações ou imagens de cunho racista, politicamente ideológicas, de conteúdo religioso, sexualmente ofensivas, agressivas ou difamatórias, copiar, distribuir ou imprimir material protegido por direitos autorais; utilizar equipamentos computacionais da empresa para obter acesso não autorizado a qualquer outro computador, rede, bancos de dados ou informações guardadas eletronicamente; e para qualquer outras atividades não relacionadas especificamente ao desempenho de suas funções na empresa.”

A Salton segue esta determinação e pode estabelecer ferramentas para controle de acessos à internet e e-mail a qualquer tempo, a fim de manter a ética e as boas práticas no trabalho.

AUTORIZAÇÃO DE USO DE IMAGEM

A Vinícola Salton, como atração turística, oferece visitas guiadas abertas ao público em geral.

Diariamente muitos visitantes acompanham através de passarelas aéreas o processo de elaboração de nossos produtos. O atendimento desses visitantes acontece através do Departamento de Turismo.

Entre os visitantes encontram-se consumidores habituais de nossos produtos, vindos de diversas partes do Brasil e também do exterior. Além disso, frequentemente recebemos jornalistas e equipes profissionais de produção de imagem.

Essa atitude demonstra a credibilidade que a empresa possui junto ao mercado e aos consumidores, ao abrir suas portas para que qualquer pessoa interessada conheça nossa fábrica e nossa equipe.

É importante assegurar desse modo que, fazendo parte da equipe da Vinícola Salton, as imagens captadas em foto e vídeo durante o expediente, pertencem à empresa e são previamente autorizadas pelos presentes nas imagens, para uso em quaisquer publicações.

PAGAMENTOS

A Salton remunera todos os colaboradores através do Banco Itaú. Aos que preferirem, podem solicitar transferência após o depósito da conta do Itaú para outro banco de sua preferência.

Salário

A empresa creditará na conta corrente do colaborador o valor do pagamento do mês até o 5º dia útil do mês subsequente (consideram-se dias úteis de segunda a sábado). Irregularidades ou dúvidas apresentadas na Folha de Pagamento deve-se procurar imediatamente o departamento de Recursos Humanos.

13º Salário

Conforme determina a lei, a 1ª parcela a será paga até o dia 30 de novembro e a 2ª parcela até o dia 20 de dezembro de cada ano.

Adiantamento

Aos que tiverem necessidade de adiantamento de salário, o valor máximo é de até 30% do salário nominal. A empresa creditará na conta corrente do colaborador o valor do adiantamento até o dia 20 de cada mês. Se este dia cair em sábados, domingos ou feriados, o depósito será antecipado para o primeiro dia útil anterior.

A solicitação do adiantamento deverá ser feita ao Superior Imediato do departamento até o dia 15 de cada mês.

Salário Família

O “Salário Família” é um benefício pecuniário concedido ao colaborador, em função de seus dependentes. Tem direito a ele, todo o colaborador ativo ou inativo, que perceber a remuneração ou provento mensal conforme a tabela na página seguinte:

Remuneração	Salário-família (valor por dependente)
de R\$ 0,01 a R\$ 806,80	R\$ 41,37
de R\$ 806,81 a R\$1.212,64	R\$ 29,16

Vigência: a partir de 01/01/2016 - Portaria Interministerial MTPS/MF 1/2016

De acordo com a Lei 4.266/1963, *“o benefício é devido mensalmente, ao empregado (urbano e rural, exceto o doméstico e trabalhador avulso), na proporção do respectivo número de filhos (legítimos, ilegítimos, adotivos) ou equiparados, até quatorze anos de idade ou inválidos de qualquer idade, conforme a tabela acima citada”.*

Obs.: esta tabela se altera anualmente, conforme alterações do salário mínimo e tabela de contribuição a Previdência.

SAÚDE E BEM-ESTAR

Atendimento médico do trabalho e Clínica Geral

A empresa mantém o atendimento médico do trabalho e Clínica Geral na empresa nas segundas-feiras pela manhã e quartas-feiras no período da tarde, para consultas aos colaboradores. O agendamento deverá ser feito junto ao Ambulatório da empresa, com antecedência de 3 dias. O comparecimento no dia e horário agendado é de responsabilidade do colaborador.

Assistência psicológica

Contamos com assistência psicológica das profissionais:

- Sonia Zandoná
- Viviane Zini
- Estelamaris Martini

A participação do colaborador é de 50% do valor por consulta. Maiores informações ou encaminhamentos, com Cristiane no departamento de Recursos Humanos.

Vacina contra a gripe

Anualmente, a empresa oferecerá aos seus colaboradores, a opção de fazer a vacina contra a gripe, subsidiando 50% do valor pago por dose.

Plano de saúde

A empresa, no intuito de proporcionar uma melhor qualidade de vida e bem-estar a seus colaboradores, oferece a oportunidade de se inscrever no Plano de Saúde Tacchimed (plano Padrão Completo) mediante desconto em folha de pagamento de apenas 50% da mensalidade (com participação de 50% da empresa e de 50% do colaborador); sendo aderido após vencimento do Contrato de Experiência (90 dias). O plano é extensivo também aos dependentes sem subsídio, ou seja, a preços normais com desconto em folha de pagamento.

Para mais informações, procurar o Ambulatório da empresa ou acessar o site <http://www.tacchimed.com.br> e clicar na guia “Acessar guia médico online”, destacado abaixo.

ACESSAR GUIA MÉDICO ONLINE



Fonte: <http://www.tacchimed.com.br>

Carências a partir do pagamento da 1ª mensalidade:

- Sem carência para: acidentes, consultas, exames comuns e internações de urgência;
- 90 dias para: radioterapia, quimioterapia, hemodiálise e exames especiais;
- 180 dias para: cirurgias não urgentes e cirurgias cardíacas;
- 10 meses para: maternidade e procedimentos obstétricos;
- 24 meses para: internações e procedimentos de alta complexidade relacionados a doenças preexistentes.

Programa “sorriso saudável”

A Salton possui convênio com o SESI, através do qual são distribuídos anualmente um kit de escovação (escova, creme dental e fio dental), sem custo para o colaborador.

Também contamos com auxílio de odontologia:

- Dr. Luciano Copat
- Clínica Odontológica OdontoCenter

A participação do colaborador é de 50%, com desconto em folha de pagamento, para procedimentos que não sejam estéticos e aparelhos ortodônticos. As consultas e procedimentos requerem autorização, emitida pelo Ambulatório da empresa, e orçamento do valor gasto antecipadamente. Somente colaboradores ou dependentes poderão consultar.

PLANO DE INVESTIMENTOS SALTON

Plano de incentivo à educação

Este plano tem por objetivo regulamentar os investimentos da Salton na educação dos seus colaboradores contratados em regime de CLT. Entende-se por educação: Ensino Superior, pós-graduação e MBA; treinamentos operacionais, técnicos e de desenvolvimento de pessoas, e ensino de novos idiomas.

São atividades afins, para as quais a empresa dará prioridade no atendimento das solicitações, as seguintes:

- Administração: Administração de empresas, Recursos Humanos, Marketing, Produção, Processos Gerenciais, Gestão Empreendedora e Gestão da Qualidade;
- Ciências Contábeis;
- Ciências Econômicas;
- Comércio Internacional;
- Direito;
- Engenharia: Engenharia Mecânica, Engenharia de Produção, Engenharia Elétrica, Engenharia Eletrônica, Engenharia de Meio Ambiente, Engenharia de Segurança e Engenharia de Alimentos;
- Informática: Processamento de dados, Análise de Sistemas, Sistemas de Informação, Ciência da Computação e Redes;
- Psicologia;
- Publicidade e Propaganda;
- Relações Públicas;
- Enologia.

As atividades acima relacionadas não são definitivas, podendo ser ampliadas ou restringidas em conformidade com a demanda do mercado e em face da necessidade e interesse da empresa e do colaborador a qualquer tempo. Todas as situações normais, especiais e não previstas poderão ser encaminhadas através de solicitação ao departamento de Recursos Humanos, onde serão analisadas e eventualmente concedidas, por decisão de um comitê, formado pelos seguintes representantes da empresa: Diretoria de Planejamento, Gerente de Recursos Humanos e responsável da área de atuação do requerente.

Ensino Superior, pós-graduação e MBA

Nesta categoria, a Salton contribui com os percentuais que variam de 30% a 50% do valor pago pelo colaborador. As variações de percentual ficam assim definidas:

Tempo de empresa	% de reembolso
1 ano	30%
2 anos	40%
3 anos	50%

Observações importantes:

- Para todas as variações, os cursos devem ser considerados afins com as atividades da empresa e é necessária a autorização da Supervisão/Gerência responsável do requerente.

- Em caso de desligamento do colaborador, seja por pedido de demissão ou por iniciativa do empregador, dentro do período mínimo de 3 (três) anos a contar da data de conclusão do curso e/ou enquanto estiver cursando, este assume desde já a responsabilidade e o dever de reembolsar 50% do valor pago pela Vinícola Salton, autorizando desde já que se proceda o desconto de referido valor na rescisão de seu Contrato de Trabalho, comprometendo-se ainda a providenciar o imediato adimplemento de valor remanescente, caso isto se faça necessário em função de permanecer saldo devedor.

- O departamento de Recursos Humanos manterá atualizada a ficha financeira dos valores reembolsados ao colaborador, que poderá solicitá-la a qualquer momento para consulta.

- A frequência dos cursos de formação de que tratam estas normas deverá ocorrer em dias e horários diversos da jornada regular de trabalho. Para os casos em que houver a necessidade de ausência do colaborador em horário de expediente, fica acordado que a Salton abonará o equivalente a, no máximo, **quatro horas por semana**.

- O colaborador receberá o reembolso referente ao benefício **desde que o curso escolhido esteja reconhecido e autorizado pelo Ministério da Educação e Cultura**

(MEC), independente da modalidade escolhida (presencial, semipresencial ou à distância - EAD).

- Em caso de reprovação, desistência ou cancelamento de disciplinas em qualquer grau ou curso, obriga-se o colaborador beneficiário a restituir o valor recebido a título de reembolso no semestre seguinte, autorizando desde já a dedução do valor no reembolso do semestre seguinte. Caso o colaborador não tenha o reembolso no mês ou período subsequente, o mesmo autoriza desde já a dedução do valor nos salários junto à empresa, que poderá parcelar em até seis vezes, sem prejuízo de obter novamente o incentivo em caso de retomada do curso/disciplina.

- Os valores que serão concedidos a título de auxílio-educação, previstos neste contrato, serão calculados sobre o valor total da mensalidade, excluindo-se para referido cálculo eventual valor percebido pelo beneficiário a título de crédito educativo, juros em função de atraso e refinanciamento junto à entidade educacional.

- Ao colaborador que for beneficiário de programa de governo, bolsa, financiamento ou qualquer outro benefício integral que não gere valor mensal a pagar, **não poderá ser beneficiado por este programa** de incentivo educacional.

Alimentação na empresa

A Salton disponibiliza para seus colaboradores diariamente, café da manhã, almoço e lanche da tarde através da empresa Atelier do Sabor.

A Legislação do Programa de Alimentação do Trabalhador estabelece que a empresa subsidie 80% do valor da refeição, ficando o custo para o colaborador de 20%. Seguem os horários de alimentação na empresa:

- Café da manhã – no refeitório

7h15min às 7h40min

- Almoço – no refeitório

11h30min às 13h35min (o intervalo de almoço é de 1h05min)

- Janta – quando necessário, mediante autorização do departamento de Recursos Humanos.

A Salton conta com um caderno de acompanhamento diário das refeições no refeitório da empresa, para registro da opinião dos colaboradores. Desta forma, sua opinião e participação são indispensáveis para continuarmos tendo refeições com mais qualidade e sabor.

Vale-transporte

A empresa entrega a quantidade de vale-transportes necessária para o colaborador a um custo de 4% (transporte urbano) ou 6% (transporte intermunicipal) sobre o salário nominal ou o valor das passagens (o que for menor). O vale-transporte tem a única finalidade de locomover-se de casa-trabalho-casa, sendo facultado a empresa não fornecê-lo em caso de ficar comprovada fraude.

Prêmio produtividade

A cada trinta dias, a empresa fornece a todos os colaboradores um crédito no cartão *Good Card Alimentação*, sendo cumulativo. Se o setor for o ganhador do mês no programa 8S's, na mesma data creditaremos um valor, sendo que o setor com maior pontuação no ano também será premiado com o mesmo valor.

Este cartão pode ser utilizado em supermercados. A abrangência dos estabelecimentos conveniados é bem ampla: através do site www.goodcard.com.br pode-se conhecê-los.



Compra de produtos

É possível adquirir os produtos elaborados pela Vinícola Salton, com 40% de desconto sobre o valor do varejo, com duas formas de pagamento:

- Desconto em folha: basta escolher os produtos e encomendar até o dia 15 de cada mês, junto ao departamento de Recursos Humanos. É possível adquirir dessa forma, até 2 caixas de cada produto.

A retirada acontece na Expedição, entre os dias 20 e 30, após o recebimento da nota fiscal autorizando a retirada.

- Pagamento à vista: o colaborador escolhe os produtos diretamente na loja de vinhos – Varejo – junto à vinícola. Não existe quantidade mínima, podendo o colaborador adquirir até 1 caixa de cada produto.

Importante: tanto a retirada de produtos na Expedição quanto à compra no Varejo, devem ocorrer durante os intervalos ou no final do expediente.

Convênio Itaú

A empresa mantém convênio com o banco Itaú para Empréstimo Consignado com desconto em folha de pagamento, condicionado a análise de valores e taxas menores do que as praticadas no mercado. **É necessária a autorização do departamento de Recursos Humanos e somente será autorizado para colaboradores com mais de um ano de empresa.**

Seguro de vida em grupo Itaú

Este seguro abrange todos os colaboradores, com cobertura para acidente de trabalho com invalidez permanente ou morte, com subsídio integral da empresa.

PROJETO “S.E.R. Salton - Sucesso, Excelência e Reconhecimento”

O projeto S.E.R. Salton retrata a premissa da empresa em se tornar referência em termos de qualificação e capacitação do capital humano, e tem como objetivo trabalhar alguns pontos, como: comunicação e processo decisório, bem-estar dos colaboradores, recrutamento e seleção, treinamento e desenvolvimento, carreira e sucessão, remuneração e benefícios.

Portal Integrar e Yammer”

Portais de comunicação corporativos que visam integrar e manter informados todos aqueles que possuem um endereço de e-mail da empresa.

Mural

Contamos com murais em todos os departamentos, sendo que estes são atualizados mensalmente com informações sobre todas as unidades da Salton: eventos, indicadores, aniversariantes e admitidos do mês, etc., buscando o compartilhamento de informações.

Ações de endomarketing

Ações e lembranças para datas e comemorações específicas, como: casamentos de colaboradores, nascimento de filhos, formaturas, Dia das mães, Dia dos pais, páscoa, festa junina, Natal, entre outros.

Programa Valorizar

O programa Movimento Salton trabalha com assuntos diretamente relacionados à qualidade de vida no trabalho. Neste programa, são apresentadas ações voltadas à valorização das ideias dos colaboradores e o reconhecimento de conquistas e atitudes proativas.



Comemorando Juntos: fotos dos aniversariantes do mês, confraternizações de final de ano e boas-vindas, coquetéis, lembrança e homenagem aos colaboradores que completam 5,10, 15, 20, 25, 30, 35, 40, 45 e 50 anos de empresa (laureados), etc.



Viver Bem: ciclo de palestras e treinamentos durante o horário de expediente, voltadas ao bem-estar do colaborador dentro e fora da empresa. O tema das palestras será sempre divulgado com antecedência, sendo que os colaboradores que se interessarem pelo assunto devem inscrever-se, já que as vagas são limitadas.



Eu Faço a Minha Parte: mobilização interna voltada às causas sociais. A Salton promove anualmente várias campanhas - campanha do agasalho, doação de sangue, recolhimento de alimentos, presentes para crianças carentes (Natal) - e ações voltadas para o meio ambiente.



Crescendo Juntos: voltado ao crescimento pessoal, valorizando o incentivo aos estudos – cursos de idiomas, treinamentos e cursos de graduação, pós-graduação e MBA.

*Colaboradores que auxiliaram como modelos: Lucas Flores, Taís Perin, Taís Klein,
Márcio Pedrotti Beretti, Valdir Oliveira da Silva, Geovanna Aparecida Machado Bonese
Vagner Dall'Oglio.*



VINÍCOLA
SALTON
Momentos de satisfação.

www.salton.com.br

*Manual desenvolvido pelos Departamentos de Recursos Humanos e Comunicação.
As informações contidas neste manual poderão sofrer alterações. | 5ª Edição – Junho/2017*