Política de Benefícios

Sumário

1. Objetivo
2. Benefícios
   2.1 Assistência a saúde
      2.1.1 Plano de saúde;
      2.1.2 Plano Odontológico;
      2.1.3 Plantão Psicológico;
      2.1.4 Farmácia;
      2.1.5 Serviços Ergonômico
      2.1.7 Seguro Vida;
   2.2 Deslocamento
      2.2.1 Rota;
      2.2.2 Vale Transporte;
      2.2.3 Auxílio Combustível;
      2.2.4 Ajuda de Custo;
      2.2.5 Uber;
   2.3 Assistência
      2.3.1 Refeição
      2.3.2 Cesta Básica
      2.3.3 Venda Funcionário
      2.3.4 Auxílio Creche
   2.4 Incentivo
      2.4.1 Remuneração por incentivo
      2.4.2 Incentivo Educacional;

1. Objetivo

A política visa apresentar, de forma transparente, as diretrizes e normas dos Benefícios disponibilizados pela Pole Alimentos para os seus colaboradores.

2. Benefícios

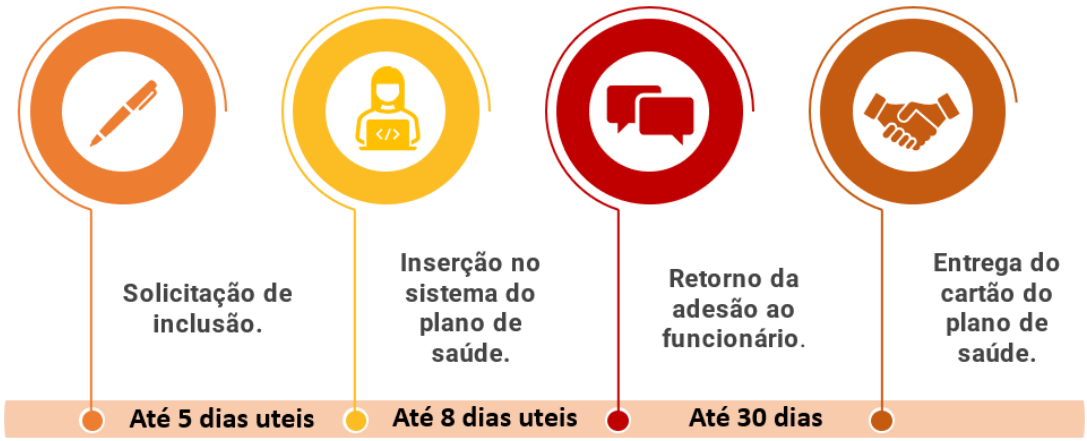
2.1 Assistência Saúde

A categoria de Assistência Saúde é composta pelos benefícios que visam a saúde e bem-estar dos colaboradores e seus familiares. Através de parcerias com instituições que prestam serviços com foco nos cuidados mentais e físicos.

2.1.1 Plano de saúde:

Benefício de livre adesão do colaborador, bem como a escolha da prestadora de serviço, podendo optar pela Unimed ou Hapvida.

a) Fluxos/ Prazos:



1. Para solicitar o plano de saúde se faz necessário o preenchimento do formulário de adesão próprio da prestadora de serviço (Unimed ou Hapvida), bem como a entrega da cópia do documento de identificação (que contenha RG e CPF) e comprovante de endereço de todos os beneficiários. O formulário se encontra disponível na intranet bem como com a equipe de benefícios dos Recursos Humanos;
2. Solicitações realizadas até o dia 10 de cada mês serão inseridas no mês vigente, sendo o valor referente a parte que cabe ao funcionário descontado no salário do referido mês;
3. A solicitação de inclusão realizada após o dia 10 de cada mês terá seu lançamento no mês seguinte, incluindo desconto e liberação de utilização, de acordo com a carência estabelecida;

b) Beneficiários:

- Poderá aderir ao plano de saúde empresarial os colaboradores devidamente contratados pela Pole, bem como seus dependentes;

- Entende-se por dependente:
  1. Cônjuge ou companheiro(a), desde que comprove esta condição legalmente;
  2. Filho(s) registrados até 21 anos e se universitário até 24 anos e 11 meses;
  3. Filhos inválidos de qualquer idade, mediante comprovação médica e legal da invalidez e dependência econômico-financeira.

- A inclusão de dependentes só é permitida para os colaboradores que usam o plano de saúde;

- Em caso do fim do vínculo empregatício com a Pole Alimentos o funcionário, e seus respectivos dependentes, poderão permanecer com o plano de saúde, desde que realizando as tratativas, financeiras e contratuais, diretamente com a prestadora de serviço, arcando com o valor integral do plano;

c) Responsabilidades do Colaborador:

- Realizar o cadastro junto a equipe de Benefícios no RH da empresa, entregando os documentos necessários, bem como a ficha cadastral devidamente preenchida e assinada;

- Caso o funcionário opte por adicionar dependentes deverá se responsabilizar pelos documentos e preenchimento da ficha cadastral dos mesmos;

- Ter ciência do desconto previsto mensalmente em folha de pagamento, sendo 50% do valor da modalidade enfermaria do titular e as despesas integrais (100%) de seus dependentes;

- Caso o colaborador opte pela opção apartamento, o valor custeado pela empresa será referente à 50% do pacote enfermaria apenas;

- Estar ciente que sempre que o benefíciario mudar de faixa etária, haverá reajuste automático da mensalidade;

d) Responsabilidades da Pole:

- Realizar a gestão dos custos e benefícios do Plano de Saúde;

- Repassar as informações e benefícios encaminhados pelos prestadores de serviço;

- Realizar a inclusão e exclusão dos beneficiários no sistema da prestadora de serviço, respeitando os prazos de fluxos internos da empresa;

- Realizar o repasse dos gastos financeiros para os colaboradores, considerando as taxas e valores previstos pela prestadora;

- Arcar exclusivamente com 50% da mensalidade do plano do funcionário na modalidade enfermaria;

e) Unimed:

➢ Especificações do plano:

- O "Unimed Multiplan", que atende aos funcionários Pole, pode ser aderido na modalidade enfermaria ou apartamento, a depender da preferência do funcionário. A diferença das modalidades consiste que, em caso de internação o beneficiário que optar pela modalidade enfermaria, poderá dividir o seu leito com outros pacientes, aqueles que optarem pela modalidade apartamento, contará com um leito individual;

- Multiplan Unimed conta com atendimento nas clínicas e hospitais próprios da rede Unimed, bem como com a rede credenciada de hospitais, clínicas, laboratórios e médicos/consultórios;

- Club Mais Vantagem: Todos os usuários da Unimed possuem o Club de vantagens da Unimed, que possibilita acesso a descontos em redes de alimentação saudável, bem-estar e saúde, conveniência, corpo e mente, compras, educação, farmácia, turismo, lazer e cultura. Disponível em: https://www.unimedfortaleza.com.br/mais .

➢ Cobertura:

- O Plano cobre todas as necessidades médicas de seus usuários, desde que os atendimentos sejam buscados nas clínicas e hospitais próprios da Unimed ou na rede credenciada, em todo território nacional, desde que atenda as especificações de carências (previstas no tópico posterior);

- Em caso de cirurgia plástica, o plano só realizará o procedimento médico em caso de restauração de função e tratamento de lesões em órgão, membro e regiões, ocorridas em decorrência de acidentes ou crianças nascidas, dentro do plano, com má formação congênita;

- Os recém-nascidos, cujo as genitoras são clientes Unimed, possuem os primeiros 30 dias de cobertura do plano de saúde, sendo esse também o prazo para adesão, do plano, sem carência;

➢ Carência:

- Os funcionários que aderirem ao plano no prazo de até 30 dias de sua contratação, não cumprirão carência.

- A adesão do plano de saúde após os 30 dias de contratação do colaborador implicará no cumprimento dos respectivos tempos de carência:

1. 24 horas para casos de urgência e emergência;
2. 30 dias para os casos de consultas médicas e exames ambulatoriais de rotina;
3. 90 dias para os exames de ultra-sonografia, fisioterapia, ecocardiografia, teste ergométricos, prova de Holter e cintilografia;
4. 180 dias para os casos de cirurgia eletivas em ambulatório, tomografia computadorizada, ressonância magnética, internação clínicas e cirúrgicas, hemodinâmicas, diatermia, litotripsia, quimioterapia, radioterapia, diálise e hemodiálise;
5. 180 dias para os casos de internação decorrentes de transtornos psiquiátrico e por uso de substância químicas;
6. 300 dias para parto;
7. 24 meses para internação e tratamentos de doenças e lesões preexistentes.

f) Hapvida:

➢ Especificações do plano:

- O “Nosso Plano Hapvida”, que atende aos funcionários Pole, pode ser aderido na modalidade enfermaria ou apartamento, a depender da preferência do funcionário. A diferença entre as modalidades consiste que em caso de internação o beneficiário que optar pela modalidade enfermaria, poderá dividir o seu leito com outros pacientes, aqueles que optarem pela modalidade apartamento, em caso de internação contará com um leito individual ;

- O “Nosso plano Hapvida” conta com atendimento nas clínicas e hospitais próprios da rede Hapvida, no território de Fortaleza, Juazeiro do Norte, Maracanaú, Pacajus e São Gonçalo do Amarante;

- Para adesão do plano de saúde o funcionário custeia a “taxa de adesão” do plano, conforme prevista em tabela de valores disponível na intranet empresarial, sendo o desconto realizado diretamente do salário;

- Club de Vantagens Hapvida: Todos os usuários da Hapvida possuem o Club de vantagens Hapvida, que possibilita acesso a descontos em redes de alimentação saudável, bem-estar e saúde, conveniência, corpo e mente, compras, presentes, educação, farmácia, turismo, lazer e cultura. Disponível em: https://clube.hapvida.com.br/.

➢ Cobertura:

- O Plano cobre todas as necessidades médicas de seus usuários, desde que os atendimentos sejam buscados nas clínicas e hospitais próprios da Hapvida, em território de cobertura;

- Em caso de cirurgia plástica, o plano só realizará o procedimento médico em caso de restauração de função e tratamento de lesões em órgão, membro e regiões, ocorridas

em decorrência de acidentes ou crianças nascidas, dentro do plano, com má formação congênita;

- Os recém-nascidos, cujo as genitoras são clientes Hapvida, possuem os primeiros 30 dias de cobertura do plano de saúde, sendo esse também o prazo para adesão, do plano, sem carência;

➢ **Carência:**

- Os funcionários que aderirem ao plano no prazo de até 30 dias de sua contratação, não cumprirão carência.

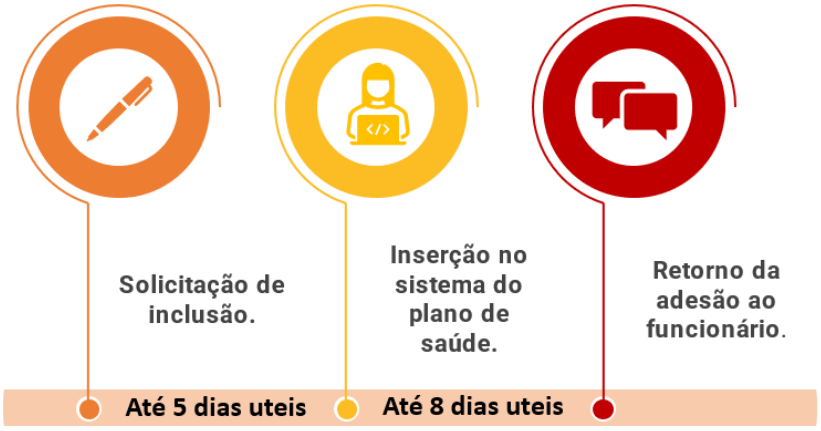
- A adesão do plano de saúde após os 30 dias de contratação do colaborador implicará no cumprimento dos respectivos tempos de carência:

1. 24 horas para casos de urgência e emergência;
2. 30 dias para os casos de consultas médicas e exames ambulatoriais de rotina;
3. 90 dias para os exames de ultra-sonografia, fisioterapia, ecocardiografia, teste ergométricos, prova de Holter e cintilografia;
4. 180 dias para os casos de cirurgia eletivas em ambulatório, tomografia computadorizada, ressonância magnética, internação clínicas e cirúrgicas, hemodinâmicas, diatermia, litotripsia, quimioterapia, radioterapia, diálise e hemodiálise;
5. 180 dias para os casos de internação decorrentes de transtornos psiquiátrico e por uso de substância químicas;
6. 300 dias para parto;
7. 24 meses para internação e tratamentos de doenças e lesões preexistentes.

2.1.2 Plano Odontológico:

Benefício de livre adesão do colaborador, bem como escolher entre as fornecedoras Dental Master ou Hapvida+Odonto, sendo o pagamento integralmente de responsabilidade do funcionário;

a) Fluxos e Prazos:



1. Para solicitação do plano odontológico se faz necessário o preenchimento do formulário da prestadora (Dental Master ou Hapvida+Odonto);
2. A utilização do plano odontológico se dá por meio da apresentação do CPF;
3. Solicitações realizadas até o dia 10 de cada mês serão inseridas no mês vigente, sendo o valor referente a parte que cabe ao funcionário descontado no salário do referido mês;
4. A solicitação de inclusão realizada após o dia 10 de cada mês terá seu lançamento no mês seguinte, incluindo desconto e liberação de utilização, de acordo com a carência estabelecida.

b) Beneficiários:

- Poderá aderir ao plano odontológico empresarial os funcionários devidamente registrados pela Pole, bem como seus dependentes;
- Entende-se por dependente do funcionário:
    1. Cônjuge ou companheiro(a), desde que comprove esta condição legalmente;
    2. Filho(s) registrados até 21 anos e se universitário até 24 anos e 11 meses;
    3. Filhos inválidos de qualquer idade, mediante comprovação médica e legal da invalidez e dependência econômico-financeira nos termos da receita federal.

- A inclusão de dependentes só é permitida para os funcionário usuários do plano de odontológico, não sendo permitida a inclusão de terceiros sem a adesão do funcionário;

c) Responsabilidade do funcionário:

- Realizar o cadastro junto a área de benefícios do RH da Pole, entregando a ficha cadastral com os dados de todos os benefíciários devidamente preenchidos e assinados;

- Ter ciência do desconto previsto mensalmente em sua folha de pagamento;

d) Responsabilidade da Pole:

- Divulgar aos funcionários todas as informações advindas da prestadora de serviços odontológicos;

- Promover a gestão financeira do plano, realizando os devidos descontos na folha de pagamento dos funcionários, bem como o cadastro e exclusão de beneficiários quando solicitado, de acordo com os prazos internos.

e) Custos

- O funcionário que optar por aderir o plano odontológico irá custear o valor integral da mensalidade do seu plano odontológico, bem como de seus respectivos dependentes;

- A tabela de valores dos planos odontológicos está disponível na intranet empresarial.

f) DentalMaster

- O beneficiário do plano odontológico possui cobertura completa de tratamentos em relação a saúde bucal, não sendo incluso neste plano procedimentos estéticos;

- A cobertura do plano odontológico se dá para clínicas próprias da Dental Master, bem como sua rede credenciada, em Fortaleza e Região Metropolitana;

- Da carência:
  I. Os funcionários que aderirem ao plano no prazo de até 30 dias de sua contratação, não cumprirão carência.
  II. A adesão do plano odontológico após os 30 dias de contratação do colaborador implicará no cumprimento dos respectivos tempos de carência:

  a) 24h para casos de urgência e emergência;
  b) 30 dias para consulta; Diagnóstico; Planejamento para tratamento odontológico; Procedimentos de prevenção; Radiografia interproximal e periapical; Ajuste oclusal; Capeamento pulpar; Restaurações;
  c) 30 dias para Aumento da coroa clínica; Dessensibilização dentária; Gengivectomia; Imobilização dentária; Raspagem; Remoção dos fatores de retenção do Biofilme Dental; Tratamento de abscesso; Remoção de material obturador; Remoção de núcleo intrarradicular; Retratamento endodôntico birradicular, multirradicular e unirradicular; Tratamento endodôntica; Aplicação de cariostático, de selante, tópica de erniz; Condicionamento em Odontologia e controle de cárie incipiente; Exodontia simples de decíduo; Remineralização dentária e restauração; Exodontia;
  d) 60 dias para Curativo de demora em endodontia; Pulpotomia; Tratamento endodôntico em dente decíduo; Pulpotomia em dente decíduo; Cunha proximal;
  e) 90 dias para Diagnóstico; Tratamento de estomatite herpética, de estomatite por candidose, de halitose, de xerostomia, Odonto-secção, Redução cruenta, incruenta, redução de dentes; Ulectomia e Ulotomia;
  f) 180 dias para diagnóstico anatomopatológico, Alveoloplastia, Apicetomia, Biópsia e Frenulotomia;

g) Sobre a Hapvida+Odonto:

- A adesão do plano odontológico da Hapvida só é permitida para beneficiários do plano de saúde Hapvida;

- O beneficiário do plano odontológico possui cobertura completa de tratamentos em relação a saúde bucal, não sendo incluso neste plano procedimentos estéticos;

- A cobertura do plano odontológico se dá para clínicas próprias do Hapvida, dispostas em Fortaleza e Região Metropolitana;

- Da carência:

I. Os funcionários que aderirem ao plano no prazo de até 30 dias de sua contratação, não cumprirão carência.
II. A adesão do plano odontológico após os 30 dias de contratação do colaborador implicará no cumprimento dos respectivos tempos de carência:

a) 24h para os atendimentos de urgência/emergência;
b) 60 dias para Diagnóstico, Prevenção em Saúde Bucal e Dentística (Restaurações);
c) 180 dias para os demais casos;

3.1.2 Plantão psicológico:

Consiste em disponibilizar atendimento psicológico aos colaboradores que apresentam alguma demanda de urgência.

a) Normas e orientações:

- O serviço de atendimento psicológico é disponibilizado para todos os funcionários Pole, sendo o atendimento realizado mediante inscrição;
- Não apresenta custos para o funcionário;
- Os atendimentos acontecem individualmente com psicólogo terceirizado;
- A utilização do serviço se dá mediante inscrição, através de formulário digital disponível na Intranet;
- A disposição dos atendimentos se dá por ordem de inscrição e classificados por nível de urgência conforme identificado na triagem;
- Os atendimentos podem ser realizados online ou presencialmente;
- Os atendimentos podem ser pontuais, realizados em uma única seção, ou contínuo, sendo 4 (quatro) o número máximo de seções por funcionários, não o impedindo de realizar sua inscrição novamente, retornando, assim, para a fila de espera;

3.1.3 Farmácia;

- O funcionário Pole, no ato de sua integração, poderá optar por seu cadastro em uma das farmácias credenciadas, tendo acesso a descontos, bem como realizar compras com pagamento com desconto direto em folha de pagamento, sendo debitado de seu salário o valor utilizado;
- O funcionário terá seu cadastro realizado para usufruir do benefício somente 45 dias depois da data de sua admissão;

- Cada funcionário possui um valor estipulado como limite para suas compras, sendo este 10% do seu salário, ultrapassado esse valor o funcionário deverá realizar o pagamento no ato da compra. Para maiores informações sobre o crédito disponível o funcionário deverá procurar o Departamento Pessoal ou a equipe de benefícios do RH.

- A tabela indica a área de cobertura das farmácias:

Maracanaú, Pacatuba, Fortaleza	Aquiraz	Cariri
• Pague Menos (todas as unidades); • Dose Certa;	• Conviva	• Farmavida

3.1.4 Serviços ergonômicos;

a) Fisioterapia:

- Os serviços ergonômicos são disponibilizados nas unidades do Maracanaú e Aquiraz (Indústria);

- A gestão dos beneficiários dos serviços ergonômicos é realizada pela equipe do SESMET;

- O serviço não apresenta custos para o funcionário;

- O acesso ao acompanhamento fisioterapêutico se dá mediante encaminhamento médico, detecção através de exame periódico, avaliação do profissional da fisioterapia e acompanhamento pós acidentes de trabalho;

- O número de atendimentos se dará de acordo com o orientado pela equipe médica;

- O Serviço de Massoterapia é disponível para todos os funcionários da Pole Maracanaú (Administrativo e Indústria) e Pole Aquiraz (Indústria e Centro de Distribuição).

3.1.5 Seguro de Vida;

- Todos os funcionários devidamente contratados são assegurados pelo seguro de vida coletivo, sendo sua cobertura válida após dez dias de sua contratação, sem cumprimento de carência;

- A adesão ao Seguro acontece de forma imediata a contratação, não sendo necessária a solicitação por parte do funcionário;

- A inclusão do funcionário recém admitido no Seguro de vida coletivo é de responsabilidade do Departamento Pessoal;

- O Seguro garante indenização diante de morte básica, indenização especial diante de morte acidental e invalidez permanente total ou parcial causada por acidente, conforme previsto em apólice;

- A apólice do Seguro de vida viabiliza um custo destinado exclusivamente para gastos com funeral;

- O benefício não conta com a inclusão de dependentes;

- O custo do benefício é de responsabilidade da empresa, sendo descontado do funcionário R$ 0,01 centavo ao mês, diretamente em seu salário;

2.2 Deslocamento

A categoria de deslocamento conta com os benefícios que visam promover o auxílio para o transporte dos colaboradores, com o intuito de garantir o translado para os seus respectivos locais de trabalho, bem como promover a locomoção para realização de atividades em seus fluxos de trabalho.

2.2.1 Rota;

Da rota:

- A frota de ônibus tem por objetivo disponibilizar rota em pontos estratégicos para facilitar a locomoção dos funcionários, promovendo o acesso aos seus respectivos locais de trabalho;
- Os trajetos e horários são pré-determinados e divulgados a todos os funcionários;
- As alterações nos trajetos deverão ser previamente divulgadas e autorizadas, ficando a gestão da rota de inteira responsabilidade da equipe de Recursos Humanos;
- A manutenção dos veículos bem como a gestão dos funcionários condutores dos veículos é de inteira responsabilidade da empresa prestadora de serviço, sendo a tratativa com a contratada de inteira responsabilidade da equipe de Recursos Humanos da Pole;
- O custo do benefício é de inteira responsabilidade da empresa, não sendo realizado nenhum desconto proveniente do uso do transporte empresarial;

Do beneficiário:

- Para acessar o transporte o funcionário deverá apresentar o seu crachá de identificação ou estar devidamente fardado;
- O transporte é exclusivo para os funcionários da empresa, não sendo permitido o translado de terceiros;

- Fica vedado ao beneficiário da rota alterar o trajeto pré-estabelecido, bem como inviabilizar o cumprimento dos horários determinados;
- É de responsabilidade do beneficiário zelar pelo bom uso e conservação do transporte;
- As normas de conduta tidas no acordo de convivência vigente da empresa são estendidas para o ambiente do transporte coletivo empresarial.

3.2.2 Vale Transporte;

- A solicitação do vale transporte é realizada pelo funcionário no ato de sua assinatura de contrato de trabalho, podendo também ser solicitado após esse período, ficando a critério do funcionário aderir ou não ao benefício;
- O valor disponibilizado para o funcionário no cartão do vale transporte será calculado com base nos dias úteis do mês e a tarifa do transporte coletivo de seu município;
- O custo do vale transporte é compartilhado, sendo 6% do salário do funcionário direcionado para o seu crédito no vale transporte, ficando sob a responsabilidade da empresa o complemento deste valor;
- Caso a porcentagem do salário do colaborador sanar o valor necessário do vale transporte do funcionário a empresa não participará do custeio do benefício;
- Caso a porcentagem descontada do salário do funcionário for superior ao valor necessário para o seu vale transporte, será descontado somente o valor de seu vale transporte, sendo o desconto menor que 6%;
- Em caso da não utilização do crédito por feriado, extensão de feriado, entre outros motivos é autorizado que a empresa deposite o valor complementar para o transporte do mês posterior, utilizando o crédito deixado no mês anterior;
- O vale transporte deverá estar disponível para o funcionário no primeiro dia útil de cada mês;
- O funcionário poderá solicitar a qualquer momento o cancelamento de seu vale transporte;
- É de responsabilidade do Departamento Pessoal a inclusão ou exclusão de beneficiários, bem como os depósitos mensais.

3.2.3 Auxílio Combustível;

- O auxílio combustível é destinado para os colaboradores que precisam se locomover durante suas atividades de trabalho ou aqueles cujo suas unidades de trabalho são de difícil acesso, não sendo acessível rota ou transporte público, e que possuam meio de transporte próprio;
- O benefício deverá ser solicitado pelo gestor imediato do colaborador;
- O valor disponibilizado deverá seguir a base de cálculo padrão, estipulado anualmente pela área de RH, sendo o cálculo realizado através da quilometragem necessária para realizar as atividades diárias do mês vigente;
- O pagamento do benefício se dará através de cartão destinado para o benefício;

- O funcionário não terá custos com o benefício, sendo o custo inteiramente de responsabilidade da empresa;
- O colaborador beneficiário deve ter a ciência que uma vez creditado o valor previsto para quinzena só será realizado um novo crédito na quinzena seguinte, ou mediante solicitação de crédito extra, para atividade específica;

3.2.4 Ajuda de Custo;

- A ajuda de custo é destinada para os colaboradores que não possuem meio de transporte próprio e precisam se locomover durante suas atividades de trabalho ou que seu local de trabalho é de difícil acesso, cujo transporte público e rota não atendem a localidade.
- O benefício deverá ser solicitado pelo gestor imediato do colaborador;
- O valor destinado a cada colaborador deverá ser estipulado pelo gestor imediato em decisão com a área de RH, devendo ser levado em conta a necessidade de deslocamento de cada um;
- O pagamento do benefício se dará de acordo com o meio escolhido pela empresa, podendo ser o pagamento através de cartão destinado para o benefício ou através de crédito na conta do colaborador;

3.2.5 Uber;

- O aplicativo de viagens é disponibilizado para o transporte de funcionários, itens ou terceiros para desenvolvimento de atividades da Pole;
- A utilização do Uber é solicitada mediante abertura de chamado por meio da plataforma interna;
- O custo da viagem é de inteira responsabilidade da empresa;
- Caso o funcionário, por algum motivo, utilize o Uber empresarial para fins que não sejam de trabalho, deverá ficar ciente que o valor gasto poderá ser descontado de seu salário;
- A gestão do Uber está sob responsabilidade da equipe de Gente e Cultura;

2.3 Assistências

2.3.1 Refeição

- O acesso aos refeitórios se dará de acordo a realidade de cada uma das unidades, podendo a alimentação dos colaboradores ser através de refeitório próprio da Pole, terceirizado ou através de auxílio alimentação com taxa diária;
- Os colabores que trabalham externamente receberão o auxílio alimentação, com taxa diária;
- Os colaboradores terão uma tarifa mensal descontada de seus salários no valor especificado pela empresa para manutenção do benefício;

3.3.2 Cesta Básica

- O benefício da Cesta básica se dará para as equipes da Produção, Serviços Gerais, Cozinha (Nutrição), Qualidade e Logística;
- O benefício será disponibilizado para o colaborador após 90 dias de sua admissão, a contar da data de assinatura do seu contrato de trabalho;
- O Benefício não possui custos para o colaborador, sendo o custo integral da empresa;
- O valor e forma de concessão do benefício deverá ser estipulado pela empresa, sendo concedido ao colaborador através de cartão alimentação ou cesta básica física
- O valor referente a cesta básica será disponibilizado para o colaborador até o dia 15 de cada mês;
- O valor creditado para o colaborador está diretamente vinculado a sua assiduidade, sendo o desconto 50% do valor estipulado para o mês após uma ausência do colaborador, e a partir de duas ausências o não recebimento do benefício;

3.3.3 Venda Funcionário com desconto em folha

- O benefício consiste na venda interna dos produtos das nossas marcas;
- O benefício será disponibilizado para os novos colaboradores após 45 dias de sua admissão;
- As compras são realizadas através de plataforma online, devendo ser realizado pelo próprio colaborador, assegurado com login e senha individual;
- O valor referente aos produtos adquiridos será descontado mensalmente em folha de pagamento, sendo debitado do salário referente ao mês da solicitação do pedido;
- A solicitação e entrega dos produtos está disponibilizada em dias e horário pré-estabelecidos. As compras realizadas fora do período determinado não serão efetuadas.
- Semanalmente cada colaborador poderá pedir até 10 unidades de produtos Pole e 5 bandejas de ovos de cada tipo (5 bandejas de ovos brancos, 5 bandejas de ovos caipira e 5 bandejas de ovos de codorna);
- Cada colaborador possui um limite financeiro de crédito disponível de acordo com seu cargo e salário bruto, sendo de 10% do seu salário o limite de crédito;
- O colaborador que não retirar os produtos no dia estabelecido pela empresa:

  1. Deverá retirar os produtos no próximo dia de entrega;
  2. O colaborador ficará bloqueado para efetuar novos pedidos por 30 dias;
  3. Os produtos que não forem retirados serão enviados para descarte e serão descontados da folha de pagamento do colaborador solicitante.

3.3.4 Auxílio Creche

- Ao retornar da licença maternidade as colaboradoras receberão o valor destinado para o auxílio creche de seu filho, sendo o valor é estipulado anualmente pela empresa, de acordo com convenção coletiva, devendo ser creditado junto ao salário da colaboradora beneficiária;
- O beneficio é destinado para colaboradoras que durante a sua gestão já faziam parte do quadro de colaboradoras da Pole;
- O benefício tem a duração de oito (8) meses, a valer do primeiro mês após o retorno da licença maternidade;
- Em caso de quebra do vínculo empregatício a empresa não custeará os meses faltantes;
- O valor do benefício é de acordo com a gestação, independente da quantidade de filhos;
- O valor é fixo independente do cargo ou faixa salarial da colaboradora.

2.4 Incentivo

3.4.1 Remuneração por incentivo;

O programa de remuneração por incentivo é constituído por remunerações extras, em áreas específicas, de acordo com quesitos de desempenho traçado para as equipes que fazem parte do programa.

- **Normas e orientações:** As normas e orientações de cada uma das propostas de remuneração por incentivo se dará de acordo com as regras dispostas na política específica de cada uma das áreas, se fazendo necessário o atendimento os quesitos previstos para o acesso ao benefício;

- **Sobre o pagamento:** A empresa não se obriga a gerar o pagamento de forma acrescida no salário, ficando a critério da empregadora a forma de gratificação, podendo assim variar de acordo com a área. O custo da remuneração extra é de inteira responsabilidade da área aderente ao programa;

- **Sobre a gestão:** Os quesitos e metodologia para a promoção da remuneração por incentivo são estabelecidos por cada uma das áreas que compõem o programa, com o suporte e acompanhamento direto da equipe de Recursos Humanos;

3.4.2 Incentivo Educacional;

Programa de convênio:

- A Pole possui convênio com instituições de ensino possibilitando aos seus colaboradores acessarem descontos exclusivos para realização de cursos;
- Para acessar os descontos o colaborador deverá entrar em contato com a instituição de ensino que deseje ingressar, confirmar o convênio e

apresentar um documento que comprove vínculo trabalhista com a Pole (Carteira de trabalho ou contra cheque);

Programa de bolsa de estudos:

- **Perfil dos Beneficiados:**
  A empresa concede o incentivo a cursos de extensão, técnicos e de pós-graduação, como oportunidade de crescimento profissional aos colaboradores que exercem cargos de liderança ou a potenciais ocupantes desses cargos, bem como aos colaboradores cujo treinamento seja imprescindível para o exercício de sua função.

- **Deveres do colaborador pré aprovação do incentivo:**
  - Ter concluído o ensino médio e o ensino superior, para o curso de extensão, pós-graduação e/ou MBA, ou o ensino fundamental, para cursos técnicos de curta duração;
  - Ter mais de 01 ano de efetivo exercício na empresa para cursos de curta duração e mais de 02 anos de efetivo exercício para os cursos de pós-graduação e/ou MBA;
  - Não cursar nenhum outro tipo de curso de curta ou longa duração financiado pela empresa;
  - Não ter histórico de medidas disciplinares;
  - O curso deverá estar alinhado as suas atividades;

- **Deveres do colaborador pós aprovação do incentivo:**
  - Assinar o instrumento de parceria educacional, declarando conhecer e concordar com a política adotada pela empresa para o investimento educacional;
  - Apresentar o histórico escolar com os resultados das disciplinas cumpridas, ao término de cada semestre, para efeito de renovação de contrato para o semestre seguinte;
  - Apresentar um relatório das atividades desenvolvidas e cópia do certificado de conclusão, no período de até 02 semanas a partir da data final do curso;
  - Após a conclusão do curso o beneficiário, juntamente com seu gestor imediato, deverá preencher o instrumental de aproveitamento do benefício, possibilitando assim promover a aplicação prática do curso em sua área de atuação.

- **Responsabilidades da Empresa**
  - A participação financeira da empresa nos custos dos cursos de Pós-graduação e MBA, deve ser equivalente, a 50% do valor de sua mensalidade, não devendo este valor ultrapassar R$ 500,00 (quinhentos reais).

- Para os cursos de curta duração (de extensão ou técnico), a empresa poderá custear de forma integral os cursos de até R$ 750,00, ficando a critério da gestão da área de Gente e Cultura, bem como do gestor da área do colaborador beneficiário a garantia do custo integral;
- Para os cursos de curta duração (de extensão ou técnico) que ultrapassar este valor deverá ter seu custo dividido entre empresa e colaborador, devendo cada uma das partes assumir 50%, não devendo o custo da empresa ultrapassar R$ 750,00.

❖ **Da suspensão do benefício:**

- Desistência definitiva do curso;
- Baixo aproveitamento no curso, com reprovação ou perda de alguma disciplina;
- Trancamento de matrícula por mais de duas vezes, de modo que haja adiamento do término do curso, inviabilizando o incentivo educacional a outras pessoas;
- O colaborador que trancar ou for reprovado em alguma das disciplinas matriculadas no semestre perde o direito de renovar o contrato de incentivo educacional e uma nova solicitação somente pode ser realizada após 01 (um) ano, a qual deve ser analisada para possível autorização.
- Em caso do término do vínculo empregatício do colaborador o custo do curso passará a ser integral do colaborador;

