

Público interno

Nosso olhar para pessoas e inovação é o que mobiliza a Aramis a seguir sempre melhorando e superando os desafios de ser uma marca de moda presente em todos os estados brasileiros, com mais de 90 lojas. Dentro deste cenário, a valorização e o respeito aos nossos colaboradores têm destaque especial e orientam as políticas e práticas da empresa. Nosso Código de Conduta preza por assegurar a qualidade nos relacionamentos com nossos colaboradores, clientes, fornecedores e acionistas, bem como no trato com concorrentes e com a sociedade em geral.

Sobre a contratação de colaboradores

A contratação dos colaboradores da Aramis segue as regras estabelecidas pela CLT (Consolidação de Leis do Trabalho) brasileira. Durante a pandemia de Covid-19, todos os processos de contratação migraram para o ambiente online e os contratos passaram a ser assinados digitalmente. O colaborador que entra para o time da empresa fica com uma cópia de todos os documentos assinados por ele, possuindo sua carteira de trabalho física e digital assinada pela Aramis como sua empregadora. Todas as informações trocadas entre as partes são protegidas pela LGPD (Lei Geral de Proteção de Dados).

Jornada de trabalho

Os horários de entrada e saída dos funcionários são flexíveis e podem se dar de acordo com a dinâmica de cada colaborador. A entrada pode ocorrer entre 8h e 9h30 da manhã e a saída acontece de acordo com a entrada, cumprindo a carga horária prevista na lei trabalhista de 8h15 por dia, mais o horário do almoço, que tem duração de 1h15. Essa pausa pode ser feita pelo colaborador de acordo com sua rotina de trabalho, pois não tem horário definido.

Liberdade de Associação

A Aramis segue a legislação em vigor: os colaboradores são livres para se associarem ao sindicato e a empresa obedece às negociações coletivas. Seguimos acordo coletivo do sindicato de cada localidade.

Salários e benefícios

No que se refere a este item, a Aramis tem a seguinte política:

- Fazer o pagamento no 5º dia útil de cada mês. Neste dia, os colaboradores das lojas recebem a premiação referente ao mês anterior. Já no dia 20 (data fixa) de cada mês, os colaboradores que optarem em receber o adiantamento mensal, mais conhecido como vale, recebem o valor em conta;
- No mês de seu aniversário, o colaborador tem um (1) day off a sua escolha (ou seja, não precisa trabalhar nesta data);
- Plano médico e odontológico;

ARAMIS

- O colaborador tem desconto de 50% na compra de produtos Aramis;
- Como toda a empresa varejista, a Aramis também mantém convênio com o Sesc para seus colaboradores;
- O colaborador poderá fazer pontes para feriados, de acordo com o combinado com o gestor da sua área;
- Bônus de R\$500 para o funcionário que indicar uma pessoa que for contratada pela Aramis. Se a indicação completar um (1) ano de empresa, o colaborador recebe o valor junto com o seu salário. Não existe limite de indicações;
- Flexibilização do horário de trabalho;
- Licença-paternidade remunerada de 20 dias, superando o tempo que consta na CLT, que é de 5 dias de afastamento remunerado; e
- Disponibilização de frutas aos colaboradores e horários de Happy Hour também fazem parte da grade de benefícios disponibilizada pela empresa.

Pagamento de horas extras

O pagamento de horas extras obedece ao regime da CLT, às convenções trabalhistas e a média do mercado de trabalho. Seguimos os acordos coletivos de cada localidade onde atuamos.

Aviso prévio e demissão

Para os casos de aviso prévio e demissão, a companhia também segue o que é estipulado pela CLT. No primeiro caso, o colaborador pode cumprir os 30 dias de aviso ou ser dispensado pela empresa mediante pagamento. A Aramis também tem como praxe deixar todos os documentos relacionados à rescisão de contrato do colaborador prontos e assinados em um prazo máximo de 10 dias.

Saúde e segurança

CIPA

Garantir a segurança e ajudar a zelar pela saúde de nossos colaboradores é um dos pontos de destaque das práticas de gestão de pessoas da Aramis. Para isso, temos as CIPAs (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes), que seguem a legislação brasileira e são formadas por representantes indicados pelo empregador e membros eleitos pelos colaboradores.

Fique Bem

Nos últimos tempos a Aramis vem se dedicando cada vez mais a colocar em prática iniciativas que contemplem o bem-estar de nossos colaboradores. Merece destaque dentro deste cenário o “Fique Bem na Aramis”, programa criado para ajudar a melhorar a saúde emocional e o equilíbrio no trabalho, principalmente em decorrência dos impactos causados pela Covid-19. Foram criados grupos focais para entender as principais demandas dos colaboradores desde a chegada da pandemia e, desta forma, propor ações para melhorar a qualidade de vida. Entre elas, destacam-se:

ARAMIS

- **“Alonga Aramis”**: aulas de ginástica laboral (de forma online, por enquanto, em decorrência da pandemia) feitas duas vezes por semana para alongar e movimentar o corpo dos colaboradores;
- **“Zen Talk”**: palestras focadas em bem-estar que pretendem tratar de temas sensíveis aos colaboradores, como saúde mental e equilíbrio. O *talk* especial do mês de maio de 2021, por exemplo, trouxe para a conversa o tema maternidade, falando sobre o dia a dia das mães que trabalham e que foram impactadas pelas mudanças trazidas pela pandemia; e
- **Guia de Boas Práticas**: com o trabalho remoto, nossa área de Recursos Humanos entendeu ser necessário criar e divulgar uma nova forma de lidar com as demandas que esteja mais adequada à cultura de trabalho online. Com esse objetivo foi desenvolvido material para ajudar os colaboradores a interagirem entre si sem que haja sobrecarga de mensagens instantâneas e pedidos de reuniões em horários inadequados, por exemplo.

Enfrentamento à Covid-19

A empresa implementou protocolos relacionados ao combate à Covid-19 em nossas diferentes unidades e de acordo com o perfil de cada uma. Todos que puderam exercer suas tarefas de forma remota passaram a trabalhar de casa, utilizando os computadores da empresa (fossem eles portáteis ou desktops, enviados aos funcionários pela Aramis). Na matriz, em São Paulo, os protocolos de ocupação foram seguidos de acordo com atualizações do governo estadual. Distanciamento social, separação de mesas, disponibilidade de produtos de higienização (como o álcool em gel) também foram e têm sido utilizados.

Houve a implementação de um controle do horário do almoço no espaço da copa, que é de uso coletivo, e as muitas lojas Aramis seguiram as pré-determinações estipuladas por cada Estado onde estão localizadas. Ainda nas lojas e no Centro de Distribuição, foram distribuídos equipamentos de proteção individual (EPIs) aos colaboradores. Reforçamos as comunicações sobre cuidados e prevenção da Covid-19, e também realizamos duas sessões de testagens em massa para a detecção do vírus.

“Alô, Doutor”

Em caso de dúvidas sobre a doença, todos os colaboradores podem usar o “Alô, Doutor”, plataforma de telemedicina disponibilizada para os colaboradores (e dependentes, como parceiros e filhos). Eles também contam com plano médico e odontológico oferecido pela Aramis.

Diversidade

O tema da Diversidade ganha cada vez mais espaço dentro da estratégia da nossa

ARAMIS

empresa. Sabemos o quanto é necessário ter um olhar diverso, ainda no concorrido mercado da moda, e dedicamos esforços para nos adequar a essa demanda (tanto interna, quanto externa). Em setembro de 2020, encomendamos um estudo para mapear as frentes de responsabilidade social em que poderíamos atuar como empresa.

Já no primeiro trimestre de 2021 estruturamos a nossa primeira pesquisa Censo para fazer uma fotografia precisa do nosso quadro de colaboradores. O mapeamento já alcançou dois terços dos colaboradores e o resultado será publicado até o final do segundo semestre de 2021. O propósito é identificar as áreas onde serão colocados os esforços para melhorar as oportunidades de igualdade de gênero e políticas LGBTQIA+. Nossa pesquisa utilizou como gênero as opções “feminino / masculino / outros / não sei / não quero informar” e para orientação sexual “hetero / homo / bissexual / assexual / outro / não sei / não quero informar”. A proposta é ser o mais abrangente possível dentro deste cenário.

No entanto, o respeito à diversidade não é novidade e sempre foi um valor dentro da Aramis, como mostra o nosso Código de Conduta: “Não é aceito qualquer tratamento discriminatório ou preconceituoso em relação à descendência, cor, sexo, religião ou orientação sexual”. A Aramis possui, inclusive, um canal de ética para denúncias de casos de discriminação ou quaisquer assuntos que estejam no escopo do nosso código de conduta e ética, inclusive violações aos direitos humanos, corrupção, suborno, assédio.

Certos com estes primeiros e importantes passos, em junho de 2021 nos vimos com condições para nos posicionarmos pela primeira vez em nossas redes sociais através de um post publicado no [perfil da Aramis no LinkedIn](#).

Abaixo, um raio-X atual do perfil dos colaboradores da empresa:

Etnia por área

Área	Amarelo	Branco	Indígena	Pardo	Preto	Não Informado
Casa Aramis	1	86	-	65	3	8
Centro de Distribuição	-	30	1	22	5	-
Lojas	-	188	-	258	7	16
Total	1	304	1	345	15	24

Atualizada em 30/06/2021

Etnia por cargo

Cargo	Amarelo	Branco	Indígena	Pardo	Preto	Não Informado
-------	---------	--------	----------	-------	-------	---------------

ARAMIS

Analista, assistente	-	36	-	35	1	2
Aprendiz, estagiário	-	6	-	13	-	-
Consultor, Especialista, Supervisor (Franquias e Multimarcas)	-	19	-	8	-	5
Coordenador, supervisor	1	16	-	10	-	-
Diretor, CEO	-	3	-	-	-	-
Gerente	-	11	-	10	-	1
Gerente Loja, Subgerente	-	45	-	29	-	1
Líder	-	2	-	-	2	-
Operacional	-	78	1	115	11	3
Vendedor	-	88	-	125	1	12
Total		304	1	345	15	24

Atualizada em 30/06/2021

Gênero por áreas/cargos

Conforme mencionado acima, a nossa pesquisa está em fase de conclusão e em breve publicaremos os dados atualizados.

Canal de denúncias

Como mencionado anteriormente, a Aramis possui um Canal de Ouvidoria interna para o recebimento de denúncias, que podem ser feitas de forma anônima ou nominal, de acordo com o que for mais confortável para quem estiver relatando o problema. A Aramis reforça seu compromisso de seguir seu Código de Conduta e Ética, combatendo violações a Direitos Humanos, corrupção, suborno, assédio e discriminação de qualquer tipo. Localizado em plataforma de comunicação e engajamento (Feedz), esse canal acolhe a denúncia, que é respondida pela área responsável em até uma semana.