

POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS

CLUBE DR. ANTONIO AUGUSTO REIS NEVES

THERMAS DOS LARANJAIS



SUMÁRIO

1. Introdução.....	3
2. Compromisso da Diretoria	3
3. Visão e Missão	3
4. Valores.....	3
5. Objetivos.....	4
6. Pacto Global, Objetivos de Desenvolvimento Sustentável e Movimentos.....	4
7. Destinatários	6
8. Disposições de Recursos Humanos.....	6
8.1. Procedimento de Contratação e Integração – Diversidade e Inclusão.....	6
8.2. Clima Organizacional.....	7
8.3. Benefícios.....	7
8.4. Treinamento e Desenvolvimento.....	8
8.5. Endomarketing.....	8
8.6. Flexibilidade de Jornada de Trabalho.....	8
8.7. Gestor do Futuro.. ..	8
8.8. Recrutamento Interno.....	9
8.9. Gratificação.....	9
8.10. Cartas de Agradecimento.....	9
8.11. Ações Voluntárias.....	9
8.12. Projetos Socioambientais.....	9
8.13. Gestão Humanizada	10
8.14. Plano de Cargos, Crescimento e Salários.....	10
9. Informação e Comunicação.....	10
10. Medidas Disciplinares e Sanções	11
11. Monitoramento.....	11

1. INTRODUÇÃO

A Política de Recursos Humanos do Clube se destina a todos os integrantes da associação e tem como objetivo estabelecer as premissas para a adequada gestão de pessoas, através de ambiente inclusivo, diverso e íntegro, em que os colaboradores possam executar suas funções com dignidade, segurança, saúde e respeito, contribuindo para o desenvolvimento profissional, familiar e comunitário.

2. COMPROMISSO DA DIRETORIA

A Diretoria Executiva do Clube, através de seu Presidente e Vice-presidentes, reafirma seu permanente compromisso de valorização e respeito aos colaboradores do Clube, mediante relação pautada nos valores de confiança e parceria, propiciando o permanente crescimento e aprimoramento dos serviços disponibilizados aos associados e visitantes.

A presente Política de Recursos Humanos concretiza mais um compromisso da administração do Clube, na adoção dos valores e princípios de boa gestão, mediante diretrizes para a adequada gestão de pessoas.

3. VISÃO E MISSÃO

O Clube tem como visão tornar-se o maior parque aquático do mundo em extensão e em qualidade de serviço.

O Clube tem como missão oferecer à nossa comunidade um ambiente de inovação, segurança, qualidade das atrações e serviços; contribuindo, assim, para o crescimento econômico, social e sustentável de Olímpia.

4. VALORES

Os valores pregados pelo Clube e defendidos na presente política são:

(i) **SEGURANÇA:** Proporcionar um ambiente seguro e tranquilo para que a comunidade possa sentir-se confiante e alegre no período em que está no Parque Aquático;

(ii) **INTEGRIDADE:** Agir com integridade e transparência, priorizando a honestidade e a verdade nas interações pessoais e profissionais;

(iii) **SUSTENTABILIDADE:** Promover o desenvolvimento sustentável das nossas atividades;

(iv) **CORDIALIDADE:** Interagir com atenção e gentileza com a comunidade;

(v) **EMPATIA:** Perceber sentimentos e emoções da comunidade, interagindo de forma positiva para surpreendê-los sempre com qualidade e excelência;

(vi) **DIVERSIDADE:** Conviver com harmonia e respeitar a todos; e

(vii) **EMPREENDEDORISMO:** Criar as mais diversas estratégias orientadas para potencializar resultados, garantindo sua eficiência e sua continuidade nos curtos, médios e longos prazos.

5. OBJETIVOS

Através desta política, o Clube busca:

- (i) Confirmar o relacionamento íntegro perante todos os colaboradores, respeitando e promovendo os direitos dos trabalhadores;
- (ii) Promover vida digna e saudável a todos os colaboradores;
- (iii) Incentivar o respeito as diferenças e tratamento igualitário.

6. PACTO GLOBAL, OBJETIVOS DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL, MOVIMENTOS SALÁRIO DIGNO E MENTE EM FOCO

Diante dos compromissos assumidos na adesão ao Pacto Global da Organização das Nações Unidas, o Clube visa, através da presente política, atender e fomentar os seguintes princípios do referido pacto:

- (i) Apoio e respeito à proteção de direitos humanos, reconhecidos internacionalmente (princípio nº 01 do Pacto Global);
- (ii) Não participação em violação de direitos humanos (princípio nº 02 do Pacto Global);
- (iii) Apoio à liberdade de associação e o reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva (princípio nº 03 do Pacto Global);
- (iv) Eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou compulsório (princípio nº 04 do Pacto Global);
- (v) Abolição efetiva do trabalho infantil (princípio nº 05 do Pacto Global);
- (vi) Eliminação a discriminação no emprego (princípio nº 06 do Pacto Global).

Da mesma forma, o Clube busca atender e formentar os seguintes objetivos de desenvolvimento sustentável:

- (i) ODS 03: Assegurar uma vida saudável e promover o bem-estar para todas as pessoas em todas as idades;



- (ii) ODS 08: Promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todas e todos;



O Clube também é aderente dos Movimentos “Salário Digno” e “Mente em Foco”, da Rede Brasil, reafirmando seus compromissos de i) garantir remuneração digna a seus colaboradores, propiciando a estes a efetivação de direitos fundamentais (alimentação, saúde, moradia, transporte e lazer); ii) criar mecanismos de promoção da saúde mental como estratégia central para o bem-estar de seus colaboradores, através de campanhas, orientações e atendimentos.



MOVIMENTO
SALÁRIO DIGNO



MOVIMENTO
MENTE EM FOCO

7. DESTINATÁRIOS

Esta Política aplica-se a todos os Colaboradores do Clube, incluindo aqueles que:

- (i) Integram o Conselho Deliberativo, o Conselho Fiscal e a Diretoria Executiva;
- (ii) São colaboradores do Clube;
- (iii) Trabalham em parceria com o Clube, independentemente da modalidade de relação comercial; e
- (iv) Prestam serviços ou fornecem mercadorias para o Clube.

8. DISPOSIÇÕES DE RECURSOS HUMANOS

A segurança e saúde dos colaboradores no ambiente de trabalho é pilar estruturante para o Clube, através de uma equilibrada jornada de trabalho, equipamentos de proteção individual e coletivo, disponibilização de enfermagem e atendimento psicológico, aliados a diversas campanhas para a conscientização da importância de cuidados com saúde dentro e fora do ambiente laboral.

8.1. PROCEDIMENTO DE CONTRATAÇÃO E INTEGRAÇÃO DE NOVOS COLABORADORES – DIVERSIDADE E INCLUSÃO

As etapas de seleção e contratação de colaboradores devem obedecer o procedimento específico, em que estão garantidos tratamento igualitário e transparência dos processos decisórios, observando-se no organograma do Clube os requisitos necessários para cada função.

O processo de seleção pauta-se, ainda, pelo combate a qualquer modalidade de discriminação indevida, atentando-se para a pluaridade e diversidade de perfis dos candidados.

Através do procedimento e integração, bussca-se apresentar a organização ao colaborador contratado, mediante informações envolvendo: atribuições; local de trabalho; direitos e deveres; código de conduta, políticas e procedimentos internos; remuneração e benefícios.

8.2. CLIMA ORGANIZACIONAL

O Clube busca, através de pesquisa específica, levantar diversas modalidades de dados e informações dos colaboradores referentes ao ambiente de trabalho e execução das atividades de cada função.

A pesquisa é importante instrumento de auxílio para que o Clube desenvolva e entenda cada colaborador, de acordo com a percepção deste sobre a organização, contribuindo para os processos decisórios.

8.3. BENEFÍCIOS

O Clube busca conceder benefícios aos seus colaboradores para uma melhor qualidade de vida destes e de seus familiares, propiciando, assim, tranquilidade e motivação para exercerem suas atividades.

- (i) **Plano de Saúde:** oferecimento de plano de saúde para os colaboradores e dependentes.
- (ii) **Cesta Básica:** fornecimento mensal de uma cesta básica cada colaborador.
- (iii) **Vale Transporte:** fornecimento de vale transporte aos colaboradores que optarem por esta modalidade, mediante descontando de apenas 6% do salário base, conforme previsto em lei;
- (iv) **Refeições:** custeio integral de refeições nutritivas e saudáveis, através de restaurante próprio;
- (v) **Convênio Odontológico:** oferecimento de plano odontológico para os colaboradores e dependentes, na modalidade coparticipação;
- (vi) **Convênio Farmacêutico:** oferecimento de convênio farmacêutico, mediante desconto em folha de pagamento;

(vii) **Visita ao Clube:** concessão de cortesias aos colaboradores e familiares para que possam usufruir das dependências do Clube, trimestralmente.

8.4 TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO

O Clube fomenta a permanente capacitação para o aperfeiçoamento das habilidades necessárias dentro de cada função e cargo na organização.

Os permanentes treinamento também visam colaborar para o desenvolvimento profissional e pessoal de cada colaborador.

8.5 ENDOMARKETING

O Clube desenvolve estratégias de marketing institucional voltadas para o público interno, buscando manter seus colaboradores adequadamente informados acerca de comunicados, benefícios e incentivos, expostos nos ambientes físicos (quadro de avisos) e virtuais (site do Clube, redes sociais e aplicativos de mensagens).

A relação de parceria mantida pelo Clube perante seus colaboradores pauta-se pela transparência, pois a administração do Clube entende que a comunicação adequada é fundamental para o bom desempenho de cada função.

8.6. FLEXIBILIDADE DA JORNADA DE TRABALHO

O Clube concede especial atenção às necessidades de seus colaboradores, sempre buscando os auxiliares para os estudos, qualificações externas, e eventuais outras solicitações, mediante ajustes nas variadas escalas de trabalho.

8.7. GESTOR DO FUTURO

As funções com atribuições de liderança possuem substituição imediata durante os períodos de ausência dos titulares, como férias e eventuais licenças. Durante os períodos de substituição, o Clube efetua o pagamento de adicional da função de liderança exercida, correspondente ao salário base, de acordo o período substituído.

A visão de progresso e desenvolvimento dos colaboradores é essencial para a perenidade das relações de trabalho e do próprio Clube.

8.8. RECRUTAMENTO INTERNO

Para o preenchimento de todos os cargos em aberto, primeiramente, o Clube possibilita que os colaboradores internos busquem a vaga. Caso as competências não sejam atendidas, o processo externo é aberto, de acordo com as competências desejadas, através do plano de cargos, carreira e salários.

8.9. PREMIAÇÃO

Todos os anos os colaboradores do Clube são premiados com um percentual sobre o salário base de novembro, observando-se o faturamento anual da organização e a qualidade das funções exercidas anualmente.

8.10. CARTAS DE AGRADECIMENTO

Os colaboradores que se destacam no exercício de funções, de acordo com os elogios recebidos dos visitantes e dos próprios líderes, recebem cartas de agradecimento.

São redigidas cartas de agradecimento aos colaboradores que sobressaíram se, conforme elogios realizados por turistas e liderança.

8.11. AÇÕES VOLUNTÁRIAS

O Clube possui forte vocação de apoio as entidades assistenciais e à comunidade em geral.

A concretização deste apoio se dá mediante disponibilização de horas de trabalhos dos colaboradores do Clube aos mais diversos trabalhos voluntários, sobretudo nos eventos promovidos pelo “Thermas Social”, organização com finalidade exclusivamente de assistência.

8.12. PROJETOS SOCIOAMBIENTAIS

O Clube incentiva todos os colaboradores e familiares no efetivo engajamento a projetos socioambientais, contribuindo para a formação de cultura de preservação dos recursos naturais e de desenvolvimento comunitário sustentável.

8.13. GESTÃO HUMANIZADA

Gestão humanizada é a adaptação do processo produtivo às necessidades das pessoas envolvidas, de forma que a produtividade desejada conviva harmoniosamente com o bem-estar e a satisfação dos colaboradores.

O Clube se preocupa com os colaboradores, buscando auxiliá-los na vida pessoal ou em dificuldades, buscando colaboradores satisfeitos e tranquilos para aprimoramento constante dos serviços e atendimento.

O Clube entende que a satisfação e tranquilidade dos colaboradores são fatores que contribuem decisivamente para permanência destes e desenvolvimento sustentável da organização.

8.14. PLANO DE CARGOS, CARREIRA E SALÁRIOS

O Clube adota uma estruturação de trajetória profissional, baseada em processos e oportunidades para recrutamentos e promoções dentro da organização, definindo a trilha de carreira para cada cargo.

9. INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO

Todos os Colaboradores são responsáveis por zelar pelos valores do Clube e manter o alto nível de ética e integridade de suas atividades. Por esse motivo, além de seguir as regras desta Política, todos os Colaboradores são convidados a reportar eventuais suspeitas de irregularidades e de violações.

Há diversas formas de reportar suspeitas e todas são igualmente bem-vindas. Os colaboradores do Clube podem reportar diretamente para (i) seus superiores imediatos, (ii) o Departamento de Integridade, e/ou (iii) o Canal de Integridade do Clube, de forma anônima ou não.

Terceiros que atuam em nome do Clube também podem reportar suspeitas diretamente para Colaboradores do Clube, para o Departamento de Integridade ou para o Canal de Integridade.

Não é necessário identificar-se para a utilização do Canal de Integridade. No entanto, caso o/a denunciante tenha escolhido se identificar, o Clube tomará todas as providências possíveis para manter a identidade do indivíduo em sigilo.

O Clube não admite retaliações ou punições contra pessoas que realizem denúncias em boa-fé.

CANAL DE INTEGRIDADE: E-mail: integridade@termas.com.br

10. MEDIDAS DISCIPLINARES E SANÇÕES

O Clube possui o compromisso de tomar medidas adequadas contra Colaboradores que não cumprirem com esta Política. Essas medidas podem incluir ações disciplinares, incluindo demissão, rescisão de relação comercial e pedidos de reparação de danos. A violação de lei também poderá implicar em denúncia criminal.

11. MONITORAMENTO

A presente política integra o conjunto de procedimentos que compõe o programa de integridade do Clube, permanecendo sob constante atualização e reavaliação pelo Departamento de Integridade.

O treinamento e disponibilização da presente política perante os colaboradores será realizada pelo Departamento de Integridade com o apoio da Direção do Clube.

Título: POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS		
Grupo: Políticas	Emissão: JANEIRO/17	Revisão: AGOSTO/23



17 3279.3500

Av. do Folclore, 1543 | Jd Santa Efigênia | Olímpia - São Paulo



www.termas.com.br



[thermasdoslaranjaisoficial](#)