

POLÍTICA

DE

ADMINISTRAÇÃO DE PESSOAL



MENSAGEM DO GRUPO HOPE

A HOPE DO NORDESTE LTDA., e suas afiliadas (**Grupo HOPE**), é empresa líder e referência no segmento de moda íntima, fitness e praia, reconhecida por sua qualidade, sofisticação, ousadia e autenticidade.

O **Grupo HOPE** acredita que as relações trabalhistas com os colaboradores e prestadores de serviço se estabelecem com confiança, responsabilidade e garantia do cumprimento a legislação, clima e condições de trabalho adequadas, visando construir laços de longo prazo, com ética, respeito e profissionalismo, promovendo engajamento, prosperidade e fortalecimento do nosso propósito.

Esse documento tem como objetivo detalhar a Política de administração de pessoal, pautadas na legislação vigente e outras ações desenvolvidas no **Grupo HOPE** para promoção de engajamento, bem-estar e prosperidade dos Colaboradores.

Esse documento contém a redação integral da Política de Administração de Pessoal do **Grupo HOPE**.

Esta Política foi atualizada pela última vez em julho de 2023.

MENSAGEM DO GRUPO HOPE

1 – CONTRATOS E TERMOS EMPREGATÍCIOS

2 - SALÁRIO E BENEFÍCIOS

3 - JORNADAS DE TRABALHO E FERIADOS

4 – FÉRIAS E 13º SALÁRIO

5 - LICENÇAS E AFASTAMENTOS

6- MEDIDAS DISCIPLINARES E DEMISSÃO

GLOSSÁRIO



1. CONTRATOS E TERMOS EMPREGATÍCIOS

RECRUTAMENTO E SELEÇÃO

O recrutamento envolve a busca e a atração de candidatos para preencher vagas disponíveis em uma empresa, enquanto a seleção consiste na avaliação desses candidatos para identificar aqueles mais adequados às necessidades e requisitos da posição em questão. O recrutamento e seleção envolvem avaliação e escolha dos candidatos adequados, visando garantir profissionais qualificados e alinhados aos valores e necessidades da empresa.

Os processos de recrutamento e seleção no **Grupo HOPE** ocorrem através de divulgação interna e externa.

DIVULGAÇÃO INTERNA

Tem o objetivo de gerar oportunidade para o Colaborador, ser protagonista de sua carreira, ao se inscrever e participar de processos seletivos. Todas as vagas são divulgadas internamente através do RH Informa.

Para participar do processo seletivo interno, o Colaborador tem que possuir, no mínimo, 6 (seis) meses de empresa e perfil técnico e comportamental compatível com a vaga.

A inscrição ocorre com o envio do currículo ao e-mail indicado no anúncio, com o gestor da área em que atua em cópia. Ao final do processo, o RH fornece feedback ao Colaborador, seja ele favorável ou não.

Quando a vaga não é fechada internamente, candidatos de mercado são convidados a participar da seleção.

DIVULGAÇÃO EXTERNA

A divulgação externa, ocorre através do anúncio da vaga em sites como LinkedIn, SINE (Sistema Nacional de Emprego), sites de recrutamento e via RH Informa. Para participar do processo seletivo externo, o Candidato envia o currículo ao e-mail indicado no anúncio. Caso apresente perfil compatível com a vaga, é contatado para participação do processo seletivo. Ao final da seleção, o RH fornece feedback ao candidato, seja ele favorável ou não.

CONTRATO DE TRABALHO

Os Candidatos aprovados para admissão no **Grupo HOPE**, são contratados conforme a finalidade e tempo estimado para a prestação de serviços. Para seguir com a admissão, de acordo com o formato indicado, o Candidato recebe o contrato de trabalho, em português (BR), para que possa ler e estando de acordo, assinar em 2 (duas) vias, sendo 1 (*uma) via do **Grupo HOPE** e 1 (uma) via do Colaborador.

TIPOS DE CONTRATO:

- **CONTRATO POR TEMPO DETERMINADO:** é utilizado quando existe a necessidade de substituição temporária por licença maternidade, licença médica ou por demandas sazonais;
- **CONTRATO DE EXPERIÊNCIA:** é utilizado nas contratações que iniciam com prazo de 30 (trinta) ou 45 (quarenta e cinco) dias, e pode ser renovado por mais 60 (sessenta) ou 45 (quarenta e cinco) dias, exceto Contratos de estágio e de aprendizagem, regidos por modalidades específicas;
- **CONTRATO POR TEMPO INDETERMINADO:** é utilizado após o término do Contrato de experiência ou diante da possibilidade de retenção do Colaborador que iniciou o vínculo com Contrato por tempo determinado;
- **CONTRATO DE APRENDIZAGEM:** destinado a jovens aprendizes, com idade entre 16 (dezesesseis) à 24 (vinte e quatro) anos incompletos, cujo tempo de contrato depende da carga horária teórica e prática de cada formação; e
- **CONTRATO DE ESTÁGIO:** curricular ou extracurricular, sendo o extracurricular firmado por até 2 (dois) anos, quando os jovens participam do programa de estágio, que consiste em desenvolver as competências técnicas e comportamentais, trazendo um olhar inovador para o negócio e fortalecer a descoberta de novos talentos, onde os jovens participam de um programa de desenvolvimento com atuação prática em 3 (três) à 4 (quatro) áreas ou processos da empresa, através de *job rotation* (rotação de trabalho), e encontros semanais para desenvolvimento técnico e comportamental.

INTEGRAÇÃO DO NOVO COLABORADOR

A integração de um novo colaborador é um processo essencial para garantir que ele se adapte e se sinta parte da equipe e da cultura da empresa.

Recepcionamos e apresenamos o novo Colaborador ao propósito, políticas e processos do **Grupo HOPE**, que auxiliarão em sua integração a empresa.

LÍDER/LIDERANÇA



Tem o compromisso de apresentar a área e os processos do **Grupo HOPE** ao novo Colaborador, orientando-o para o exercício adequado da função e acompanhando seu desempenho com *feedbacks* sobre trabalho realizado.

ANJO FACILITADOR

Acolhe e integra o novo Colaborador na equipe e aos ambientes comuns da empresa, tais como refeitório, banheiros, área de lazer e setores de apoio, esclarecendo dúvidas, durante o seu primeiro mês de trabalho. Nosso objetivo é que o novo Colaborador tenha uma jornada de integração humanizada no **Grupo HOPE**.

AVALIAÇÃO NO PERÍODO DE EXPERIÊNCIA

Após os primeiros 30 (trinta) dias de trabalho, o Colaborador, Estagiário e o Jovem Aprendiz*, são avaliados pelo Líder de acordo com o desempenho em cada ciclo do contrato de experiência, fornecendo *feedback* para aprimoramento contínuo. Diante de uma avaliação favorável, o Colaborador passa do período de experiência, sendo efetivado e tendo seu Contrato de Trabalho renovado por prazo indeterminado.

*O Estagiário e o Jovem Aprendiz são avaliados em formulários específicos fornecidos pela Instituição de Ensino.

AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

A avaliação de desempenho é um processo utilizado para medir e avaliar o desempenho dos Colaboradores em relação às metas estabelecidas, comportamentos, competências e resultados alcançados.

É uma ferramenta importante para o desenvolvimento dos Colaboradores, gestão de talentos, identificação de necessidades de treinamento e tomada de decisões relacionadas a promoções, remuneração e retenção de funcionários.

Esta avaliação ocorre anualmente e analisa a performance do Colaborador dos últimos 6 (seis) meses.

Atualmente ocorre em formato 180° (cento e oitenta graus, onde o Colaborador realizará sua autoavaliação, logo após ele será avaliado pelo Líder e, por fim, receberá *feedback* construtivo e orientações claras sobre suas áreas de melhoria e oportunidades de crescimento, para juntos – Líder e Colaborador - construir um Plano de Desenvolvimento Individual (PDI).

O PDI é uma ferramenta que tem como objetivo ajudar o Colaborador a definir metas e objetivos de desenvolvimento pessoal e profissional, com planejamento das ações a serem implementadas para aprimoramento técnico e/ou comportamental e conseqüentemente, melhoria do seu desempenho.

2. SALÁRIO E BENEFÍCIOS

SALÁRIO

As remunerações são atualizadas anualmente, na data base, conforme Convenção Coletiva de cada filial e categoria. Outros movimentos salariais podem ser realizados por promoção ou reconhecimento de função, por mera liberalidade do **Grupo HOPE**.

- **COLABORADORES** – São remunerados de acordo com o que determina a legislação vigente e acordo coletivo de trabalho;
- **ESTÁGIÁRIOS** - Recebem bolsa de estágio de acordo com o que determina a legislação vigente;
- **APRENDIZES** - Tem sua remuneração composta pelo salário mínimo/hora, proporcional a jornada mensal de aprendizagem teórica e prática, segundo a legislação.

BENEFÍCIOS

- **DESCONTO NAS LOJAS VIRTUAIS DO GRUPO HOPE (HOPE, HOPE RESORT E BONJOUR)**

Ocorre mensalmente para todos os Colaboradores;

O desconto é informado por e-mail, no qual são enviados cupons de desconto individuais, para aquisição de produtos de uso pessoal, seguindo os critérios e condições estipulados pelo **Grupo HOPE**.

- **PLANOS DE SAÚDE E ODONTOLÓGICO**

O **Grupo HOPE** é parceiro de corretoras, buscando disponibilizar aos seus Colaboradores, por mera liberalidade, os benefícios de planos de saúde e odontológico por adesão, com participação da empresa, sendo descontado o percentual correspondente dos Colaboradores, em folha de pagamento.

O convênio possibilita a inclusão de dependentes de 1º grau (cônjuge e filhos), conforme as regras de cada operadora de assistência médica.

Tabela de Preços: estão disponíveis na área de Recursos Humanos de cada filial.

Cancelamento: Se o Colaborador não utilizar o plano saúde ou odontológico, poderá solicitar o seu cancelamento a qualquer momento, mas se fizer o uso do plano saúde ou odontológico, só poderá efetuar o cancelamento, após o período de carência estipulado por cada plano.

* Antes da aplicação destes cenários consulte a área de Recursos Humanos.

- **PAD – PROGRAMA DE APOSENTADORIA E DEMITIDOS**

DEMISSÃO: De acordo com a legislação vigente, em caso de demissão, o Colaborador tem a opção de permanecer no plano de saúde, durante 1/3 (um terço) do tempo, em que contribuiu com o plano de saúde, respeitado o limite mínimo de 6 (seis) meses e máximo de 2 (dois) anos, dependendo do tempo estipulado pela operadora do Plano de Saúde adquirido, ou até conseguir um novo emprego que ofereça o benefício de Plano de saúde*.

APOSENTADORIA: Para os casos de aposentadoria, a opção do benefício de permanência no plano de saúde pode ser concedida por tempo indeterminado, desde que o beneficiário tenha comprovação de, no mínimo, 10 (dez) anos de assistência médica*.

*As informações citadas podem sofrer alteração de acordo com as normas da Agência Nacional de Saúde Suplementar (ANS).

- **ALIMENTAÇÃO**

LOJAS, ATÉLIE E ESCRITÓRIO ADM.: Oferecemos o benefício alimentação, via cartão flexível, para as modalidades alimentação e refeição aos Colaboradores

FÁBRICA: Possuímos refeitório com cozinha industrial, terceirizada, onde são servidos aos Colaboradores: Desjejum, Almoço e/ou Janta, de acordo com os turnos de trabalho, com respectivo desconto mensal, em folha de pagamento. O desconto não é aplicável as modalidades de estágio e aprendizagem. O cardápio é desenvolvido e supervisionado por Nutricionista.

- **VALE TRANSPORTE** - O vale transporte é fornecido aos Colaboradores, de acordo com a adesão individual, através de cartão eletrônico, e efetuado o desconto em folha de pagamento.
- **ÔNIBUS FRETADO** - O ônibus fretado é fornecido aos Colaboradores da Fábrica, de acordo com a adesão individual, para o transporte da residência ao local de trabalho, e com o respectivo desconto em folha de pagamento.
- **SALÁRIO FAMÍLIA** - Pago mensalmente, com a remuneração do Colaborador, que tenha filho(s) com



deficiência e/ou menor(s) de 14 (quatorze) anos, e que apresente a documentação necessária, obedecendo aos critérios de legislação vigente.

- **AUXÍLIO CRECHE - FÁBRICA:** O Grupo HOPE concede às mães naturais ou adotivas, com filhos de 0 (zero) à 24 (vinte e quatro) meses, o valor mensal definido em convenção coletiva, mediante apresentação da certidão de nascimento ou adoção.
- **UNIFORME - FÁBRICA:** é fornecido uniforme aos Colaboradores, para uso durante jornada de trabalho. Às sextas-feiras, ocorre o *Casual Day* (Dia Casual), quando o uso de outras vestimentas é liberado, desde que garanta a segurança dos Colaboradores no exercício de suas atividades.
- **APOIO PSICOLÓGICO - FÁBRICA:** Serviço especializado de psicologia realizado no local de trabalho, em atendimento aos Colaboradores na modalidade plantão psicológico, com encaminhamento para continuidade do tratamento, quando necessário, aos serviços dos planos de saúde e clínicas na região.

CONVÊNIOS

O Grupo HOPE segue em constante busca por empresas parcerias para convênios que tragam benefícios aos seus Colaboradores.

3. JORNADAS DE TRABALHO E FERIADOS

JORNADAS DE TRABALHO

As jornadas de trabalho no **Grupo HOPE**, atendem o previsto na Legislação vigente e a convenção coletiva de cada categoria.

FÁBRICA: A carga horária de trabalho na fábrica é de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, com 3 (três) jornadas de trabalho:

- Comercial: SEG À QUI - 7h às 17h15 e SEX - 7h às 15h;
- Portaria - SEG À SEX - Diurno – 6h às 18h E Noturno – 18h às 6h;
- Tampografia e Sem costura: SEG À SAB - Turnos: 6h às 14h; 14h às 22h; e 22h às 6h.

ESCRITÓRIO E ATELIÊ: A carga horária de trabalho no escritório é de 43 (quarenta e três) horas semanais, em 1 (uma) jornada de trabalho:

- SEG à QUI - 8h00 às 18h00
- SEX - 8h00 às 16h00

OUTRAS INFORMAÇÕES SOBRE JORNADAS DE TRABALHO:

ESTAGIÁRIOS E APRENDIZES: trabalham até 6 (seis) horas por dia e não podem realizar compensação de horas.

INTERVALOS INTRAJORNADA FÁBRICA:

- Turnos acima de 6 (seis) horas trabalhadas: 1 (uma) hora de intervalo para repouso e alimentação
- A cada 2 (duas) horas a 3 (três) horas de trabalho: 8 (oito) minutos para descanso e lanche
- Turnos acima de 4 (quatro) horas e menores de 6 (seis) horas trabalhadas: 15 (quinze) minutos de intervalo;

REGISTROS: O registro de ponto no início e final do expediente é obrigatório para os Colaboradores.



TOLERÂNCIA: Existe uma tolerância de 10 (dez) minutos para realização do registro de ponto, sendo 5 (cinco) minutos antes ou depois do horário determinado para início e/ou do final da Jornada.

DESCANSO INTERJORNADA: Entre uma jornada e outra, o empregado deve ter, no mínimo, 11 (onze) horas de descanso;

BANCO DE HORAS

O **Grupo HOPE** possui acordo coletivo para banco de horas, conforme convenção coletiva de trabalho da categoria, o qual prevê que ocorrendo a necessidade de paralisação ou diminuição na produção/demandas de trabalho, àquelas horas não efetivamente trabalhadas, poderão ser compensadas anteriormente ou posteriormente, sem o acréscimo de horas extraordinárias. O Colaborador não sofrerá qualquer desconto no seu salário no mês que houver redução na carga horária, bem como não receberá horas extras por ocasião do aumento da carga horária para compensação de horas.

Em caso de despedida, havendo débito de horas no banco de horas, o Colaborador não sofrerá desconto das horas não trabalhadas. No caso de crédito em favor do Colaborador, serão pagas com adicional, de acordo com o que determina o acordo coletivo.

O Banco de horas tem duração de 1 (um) ano, ao encerrar seu ciclo, os créditos e débitos são zerados para início do novo ciclo. Havendo saldo credor, as horas serão pagas como adicional na folha do mês de apuração e o eventual saldo devedor será zerado nesta data.

Caso o colaborador encontre-se afastado por qualquer motivo na conclusão do ciclo de banco de horas, seu saldo também será zerado, porém existindo saldo credor, essas horas deverão ser liquidadas ou serão programadas folgas quando do seu retorno ao serviço.

As horas extras trabalhadas não devem exceder 10 (dez) horas trabalhadas por dia e 10 (horas) horas extras semanais.

O Colaborador deve negociar previamente com o líder, necessidades pessoais de ausências parciais ou totais, com o uso do Banco de horas, cuja compensação já tenha sido realizada ou caso seja programada para o futuro.

O líder controla as horas de sua equipe mensalmente para que não fique excessivamente positivas ou negativas.

FERIADOS

O **Grupo HOPE** concede folgas nos feriados Nacionais, Estaduais e Municipais.

Em caso de necessidades extraordinárias, pode firmar acordo coletivo de troca de feriados Municipais, mediante

adesão dos colaboradores com representação de 50% (cinquenta por cento) + 1 (um), firmados 15 (quinze) dias antes de sua folga ou compensação, homologado junto ao sindicato laboral e/ou superintendência regional do trabalho e amplamente divulgada aos Colaboradores.

Caso não seja possível acordo de troca e for imprescindível o trabalho extraordinário, há o pagamento das horas extras com adicional de 100% (cem por cento).

As pontes com finais de semana prolongado podem ocorrer e as horas úteis não trabalhadas são compensadas no banco de horas.

4. FÉRIAS E DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO

FÉRIAS

As férias são de 30 (trinta) dias e podem ocorrer de forma individual ou coletiva, e serem fracionadas em até 3 (três) períodos, acordados com o Colaborador.

Um dos períodos não pode ser inferior a 14 (quatorze) dias e nenhum inferior a 5 (cinco) dias.

No final do ano, são definidos os dias de férias coletivas pelo RH e alinhado as áreas que poderão aderir-lo, conforme demanda. Posteriormente, o saldo de férias é enviado ao gestor para a programação do seu time dentro do prazo limite, de 11 meses após o vencimento. O início das férias não poderá ocorrer no período de 2 dias que antecedem feriado ou dia de repouso semanal remunerado.

O colaborador pode sofrer redução dos dias de férias de acordo com o número de faltas injustificadas, conforme tabela abaixo:

Nº DE FALTAS	FÉRIAS
0 a 05	30 dias
06 a 14	24 dias
15 a 23	18 dias
24 a 32	12 dias
+32 dias	0 dias

13º SALÁRIO

O 13º (décimo terceiro) salário pode ser pago em até 2 (duas) parcelas, sendo a 1ª (primeira) paga até o dia 30 de Novembro e a 2ª (segunda) paga até o dia 20 de Dezembro do ano corrente, incidindo sobre a 2ª (segunda) parcela os descontos à título de impostos.

O 13º (décimo terceiro) salário é proporcional ao número de meses trabalhados durante o ano.

5. LICENÇAS E AFASTAMENTOS

Diante de necessidade de ausência do Colaborador, faz-se necessário a apresentação à empresa, no prazo de até 48 (quarenta e oito) horas, o respectivo atestado ou comprovantes de justificativa legal, conforme descrito abaixo.

FOLGA GESTANTE: 1 dia por mês para a realização do pré-natal.

LICENÇA MATERNIDADE: 120 (cento e vinte dias de licença, podendo ser antecipada em até 04 (quatro) semanas antes do parto, por solicitação médica.

LICENÇA PATERNIDADE: 5 (cinco) dias a partir da data de nascimento do filho(a) para do recém-nascido.

INSS – INSTITUTO NACIONAL DO SEGURO SOCIAL: A partir do 16° (décimo sexto) dia de atestado médico, pelo período determinado na perícia médica realizada pelo INSS.

DOAÇÃO DE SANGUE: 01 (um) dia de folga, uma vez ao ano.

CASAMENTO: 03 (três) dias a partir da data do casamento civil.

VESTIBULAR: Nos dias em que será realizada prova, apresentar documento de inscrição para dispensa.

FALECIMENTO: 02 (dois) dias, a partir da data do óbito de Descendentes, Ascendentes, Conjugê, Irmão ou qualquer outra pessoa declarada na CTPS, que viva sob sua dependência econômica.

TRIBUNAL: 02 (dois) dias de folga para cada dia à serviço no Tribunal, devidamente comprovado. As datas de folgas deverão ser previamente acertadas com a liderança imediata.

DECLARAÇÃO DE ACOMPANHAMENTO MÉDICO DOS FILHOS DE ATÉ 6 (seis) ANOS: 1 (uma) vez a cada 12 (doze) meses.

COMPARECIMENTO NO TRIBUNAL DO JURI: Sempre que for convocado, mediante apresentação de Declaração das horas emitida em audiência).



SERVIÇO MILITAR: Sempre que houver convocação., mediante apresentação de documento de convocação;

ACOMPANHAR CONJUGÊ: até 6 (seis) consultas médicas durante o período de gestação.

6. MEDIDAS DISCIPLINARES E DEMISSÃO

MEDIDA DISCIPLINAR

O **Grupo HOPE** adota como premissa a comunicação clara e orientativa aos seus Colaboradores, em relação aos comportamentos esperados no contexto do trabalho, pautados na ética, descritos no código de conduta do **Grupo HOPE**. Caso ocorra algum comportamento indevido, em desacordo com as políticas, códigos e orientações, a medida disciplinar pode ser aplicada, de forma proporcional ao fato e conforme sua reincidência.

DESLIGAMENTO

O desligamento pode ser por iniciativa do Colaborador ou do **Grupo HOPE**.

PEDIDO DE DESLIGAMENTO – COLABORADOR: Em caso de pedido de desligamento, o Colaborador deve informar seu desejo à liderança e ao Departamento de Pessoal – Recursos Humanos, quando deve ser definido o cumprimento do aviso prévio, por 30 (trinta) dias ou seu desconto na rescisão, além de serem informadas as condições e processo demissional.

DEMISSÃO PELO GRUPO HOPE: Em caso de demissão, o líder comunica os motivos do desligamento ao seu colaborador e orienta a respeito do processo demissional, com aviso prévio indenizado ou trabalhado.

O Prazo para pagamento do Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho (TRCT) segue de acordo com o art. 477 da CLT.

Assinatura do TRCT:

FÁBRICA: Os colaboradores com menos de 12 (doze) meses de contrato, assinam na empresa o termo de rescisão do contrato de trabalho até o 10º (décimo) dia após o aviso de demissão ou término do aviso prévio. Para aqueles que possuem mais de 12 (doze) meses de contrato no **Grupo HOPE** deverão comparecer ao Sindicato dos Trabalhadores para homologação do termo de rescisão do contrato de trabalho até o 10º (décimo) dia após o aviso de demissão ou término do aviso prévio.

ESCRITÓRIO E LOJA: Os Colaboradores com menos de 12 (doze) meses, assinam na empresa o termo de rescisão do contrato de trabalho até o 10º dia após o aviso de demissão ou término do aviso prévio.

GLOSSÁRIO

Política – Esta política de Administração de Pessoas do **Grupo HOPE**;

Candidato – Profissional que aspira um cargo/vaga no **Grupo HOPE**;

Colaborador – Profissional contratado pelo **Grupo HOPE**;

Líder - Profissional contratado em cargo de liderança pelo **Grupo HOPE**;

Anjo Facilitador – Colaborador experiente e com habilidades sociais, indicado pelo gestor e orientado pelo RH para acolher e integrar o novo Colaborador em sua área;

Fábrica – Unidade fabril, localizada em Maranguape/CE;

Escritório – setor administrativo, localizado em São Paulo/SP;

Ateliê – local destinado a criação das peças piloto, localizado em São Paulo/SP;

Convenção Coletiva – Uma convenção coletiva é um acordo feito entre os colaboradores e as contratantes de uma categoria profissional, representados pelos seus respectivos sindicatos. A convenção coletiva estabelece as regras trabalhistas de cada categoria, como salários, jornadas, benefícios, entre outros. A convenção coletiva deve ocorrer uma vez ao ano, e tem a validade máxima de dois anos.



Caso tenha dúvidas, comentários ou sugestões relacionadas a este documento, entre em contato conosco, por meio do seguinte e-mail rhinforma@grupohope.com.br

* * *