

POLÍTICA DE GESTÃO DE PESSOAS



Autoria

Gerência de Pessoas, Planejamento e Orçamento

Público-Alvo

Empregados e jovens aprendizes

Aprovação

23/03/2022

Repositório

[Documentos - GPPO](#)

INTRODUÇÃO

A Política de Pessoas, Planejamento e Orçamento do Sistema FIEB apresenta uma série de diretrizes que servem como guia para que a organização faça a gestão dos seus empregados de forma estratégica, com o objetivo de alcançar as metas traçadas para o negócio.

A Política baseia-se no Conjunto Estratégico e estratégias do Sistema FIEB – como está definida no Plano Estratégico do Sistema FIEB – e é dedicada a todos os empregados da organização. Cabe destaque:

VALORES

Ética

Integridade

Transparência

Valorização das pessoas

Foco do cliente

Inovação

Por reconhecer esses valores, a Gerência de Pessoas, Planejamento e Orçamento criou

esta Política para tratar de temas importantes que são sustentados por quatro pilares básicos: Ambiente Organizacional; Desenvolvimento de Pessoas; Carreira e Remuneração e; Saúde Segurança e Bem-Estar, que são abordados separadamente neste documento.



Espera-se **conduzir, orientar e direcionar os empregados aos objetivos da organização**, promovendo o crescimento organizacional por meio de profissionais talentosos, integrados e motivados para atingir grandes objetivos.

Antonio Ricardo Alvarez Alban
Presidente

Cid Carvalho Vianna
Superintendente de Serviços Corporativos

Larissa Saraiva Almeida
Gerente de Gestão de Pessoas, Planejamento e Orçamento

Ambiente Organizacional

Este pilar tem o objetivo de fortalecer o compromisso social da organização, por meio de uma relação ética e transparente com os empregados, promovendo a qualidade de vida, valorizando as pessoas, respeitando a diversidade e o exercício da cidadania.

Há diferentes forças que regem o ambiente organizacional, destacamos as principais para o Sistema FIEB:

- Cultura organizacional
- Conduta Ética e *Compliance*
- Formas de trabalho
- Diversidade Social
- Programas Sociais
- Integração
- Diagnóstico Organizacional

CULTURA ORGANIZACIONAL

A cultura no Sistema FIEB é parte integrante da estrutura de seus negócios, pois é composta de todos os seus valores, crenças, atitudes e normas compartilhadas.

Diretrizes de acordo com o plano estratégico:

- O Sistema FIEB estimula ambientes que propiciem a disseminação da cultura inovadora, do intraempreendedorismo, respeitando as novas ideias;
- A organização mitiga problemas relacionados a processos de decisão, visando dar agilidade aos seus processos de gestão e negócios;
- O Sistema FIEB busca o alcance das suas metas por meio de uma equipe comprometida, empenhada e alinhada com as suas diretrizes;
- A organização proporciona um ambiente de trabalho na base da eficiência individual e coletiva, de modo que a tolerância ao erro seja um comprometimento do coletivo,

estabelecendo desafios, com autonomia, capacitação e aprendizagem;

- O Sistema assegura um ambiente institucional que favoreça o desenvolvimento e reconhecimento das pessoas;
- A organização buscará o engajamento dos seus colaboradores por meio do estímulo do sentimento de coletividade e complementaridade;
- Visando a redução/eficiência de custos no desenvolvimento de novas soluções e a agregação de competências no atendimento ao cliente, o Sistema FIEB estimula a atuação de forma colaborativa interna e externamente;
- O Sistema promove a difusão do conhecimento e o compartilhamento de resultados entre as equipes, visando ganhos de escala e produtividade.

CONDUTA ÉTICA E COMPLIANCE

Em alinhamento com as melhores práticas de mercado, o Sistema FIEB dispõe do Código de Conduta Ética, de Políticas de *Compliance* e da Política de Segurança da Informação, documentos que orientam sobre ética, integridade, transparência, combate à corrupção e proteção de dados, convergindo com os princípios e valores institucionais da organização, devendo ser adotado por todos.

Neles, a força de trabalho encontrará o posicionamento do Sistema FIEB sobre o zelo com as pessoas e seus dados sensíveis, a manutenção de um ambiente de trabalho ético e seguro, sempre buscando relacionamentos íntegros, transparentes e responsáveis, sejam com pessoas físicas ou jurídicas.

Código de Conduta Ética, disponível em:

https://www.fieb.org.br/wp-content/uploads/2021/12/CODIGO-DE-CONDUTA-E-ETICA-FIEB_FINAL_13.04-2.pdf

E

[Código de Ética](#)

Políticas de *Compliance*, disponível em:

[PL CORP 002 VERSAO01 Politica Compliance 18022021.pdf](#)

Política Anticorrupção, disponível em:

[PL CORP 003 VERSAO01 Politica Anticorrupção 18022021.pdf](#)

Política de Segurança da Informação do Sistema FIEB, disponível em:

[Segurança da Informação](#)

FORMAS DE TRABALHO

As transformações nas organizações impulsionadas pelas mudanças aceleradas das tecnologias apresentam novas possibilidades de maior flexibilidade de horário de trabalho e de mais equilíbrio entre vida pessoal e profissional.

Nesse contexto novas possibilidades, como o modelo híbrido de formas de trabalho (presencial, *home office* flexível ou total) trazem a flexibilização das relações do trabalho, além da revisão e simplificação das regras de negócio e de apoio.

O Sistema FIEB, atento às transformações nessas relações, possui diretrizes para os colaboradores elegíveis ao modelo híbrido ou de *home office* total.

PS-CORP.036 – Regime Híbrido de Trabalho, disponível em:

[Trabalho Híbrido](#)

DIVERSIDADE SOCIAL

Responsabilidade Social Empresarial

O Sistema FIEB, alinhado às tendências da responsabilidade social empresarial, firma seu compromisso com a inclusão social e

desenvolvimento humano. Uma das formas de atuação inicia-se no processo de recrutamento e seleção, em que os candidatos são escolhidos independente da sua nacionalidade, raça, faixa etária, gênero, opção sexual e religião, considerando apenas as habilidades, a experiência e as competências necessárias ao cargo.

A organização sela seu compromisso com a diversidade, valorizando o respeito ao próximo e a colaboração entre seus empregados, além do tratamento igualitário e inclusivo, adotando programas específicos tanto para os Jovens Aprendizizes quanto para as Pessoas com Deficiência (PCD), Estagiários e para aqueles que estão em fase de pré-aposentadoria, incentivando o desenvolvimento pessoal e profissional de cada um deles.

PS-CORP.010 – Contratar Pessoas, disponível em:

[Contratar Pessoas](#)

PROGRAMAS SOCIAIS

Programa de Voluntariado

A organização também incentiva a prática da solidariedade e exercício da cidadania pela força de trabalho, por meio do seu Programa de Voluntariado, cujo objetivo principal é estimular e apoiar o desenvolvimento de ações voluntárias. O Programa prima por uma visão sustentável, inclusiva, pluralista e universal, valorizando as iniciativas dos empregados. O Sistema Voluntário faz parte de uma grande rede do bem, desenvolvido pela Confederação Nacional da Indústria – CNI. O acesso pode ser realizado por meio do Portal Sistema Voluntário, site que proporciona a troca de informações e experiências entre os voluntários, tornando-os mais próximos dos projetos.

Programa de Preparação para a Aposentadoria – PPA

O PPA visa acolher os empregados do Sistema FIEB com a possibilidade de se aposentar nos próximos dois anos, suavizando o impacto que essa nova fase da vida pode causar nessas pessoas. Por meio de reflexões sobre diversos temas, o programa também propicia um repensar dos vínculos, a consolidação de histórias vividas na organização, como também, a resignificação de suas vidas.

O Programa prevê uma sequência de etapas pelas quais passarão os participantes durante o processo de revisão pessoal e reorganização do seu futuro trajeto.

INTEGRAÇÃO

Integrar os novos empregados e promover a ambientação no trabalho de maneira adequada estão entre as principais preocupações do Sistema FIEB. É na ambientação que alinhamos expectativas, reduzimos a ansiedade e aceleramos o processo de inclusão do novo colaborador na organização e na nova equipe.

O repasse de informações sobre o Sistema, incluindo a missão, a visão, os valores e as normas internas de conduta devem ser contemplados dentro de uma Programa de Ambientação Organizacional Corporativa. Os resultados passam a surgir quando um colaborador se sente acolhido e orientado, quando entende o seu local de trabalho e sente orgulho em fazer parte daquele todo, tornando-se mais engajado nas ações da organização.

DIAGNÓSTICO ORGANIZACIONAL

O Sistema FIEB realiza periodicamente o diagnóstico organizacional, por meio da Pesquisa de Clima, valiosa ferramenta da gestão estratégica que identifica o grau de satisfação e motivação dos funcionários sobre o ambiente interno da empresa.

O resultado permite a realização de ações que contribuam para o crescimento e desenvolvimento das pessoas e principalmente para a máxima produtividade e qualidade da empresa, gerando insumos para as novas diretrizes e ações de melhoria do ambiente organizacional.

Desenvolvimento de Pessoas

A Gerência de Pessoas, Planejamento e Orçamento busca com este pilar promover ações e estratégias para atrair, desenvolver / capacitar, manter e reconhecer os seus empregados, potencializando o capital humano, por meio de uma cultura interna favorável ao aprendizado e crescimento. Nessa ótica, todos os empregados são constantemente encorajados a atualizar os seus conhecimentos e a consolidar competências.

Com o propósito de criar altos níveis de motivação e desempenho, o Sistema FIEB investe em seus empregados, utilizando programas e práticas específicas. O objetivo da organização é ter empregados bem capacitados e atualizados.

Esse pilar é composto por:

- Desenvolvimento de Líderes;
- Desenvolvimento de Equipes;
- Treinamentos (comportamentais e técnicos);
- Gestão de Desempenho.

DESENVOLVIMENTO DE LÍDERES

A missão da Gerência de Pessoas, Planejamento e Orçamento é apoiar as Lideranças a alcançarem os resultados dos negócios, com a otimização do desempenho dos empregados do Sistema FIEB, garantindo condições de trabalho adequadas, por meio do seu Programa de Líderes.

Os líderes são os principais responsáveis pelo desenvolvimento de um ambiente onde as pessoas estão comprometidas com o seu trabalho e empenhadas em dar o seu melhor para garantir o sucesso da organização.

Para tal, os líderes do Sistema FIEB devem gerenciar com: i) Respeito, confiança e justiça; ii) Clareza e foco em resultados; iii) Compromisso com o crescimento das pessoas e o desenvolvimento de equipes;

iv) Responsabilidade; v) Trabalho em equipe; vi) Tolerância aos erros inéditos; vii) Adoção da cultura do *feedback* e; viii) O compromisso de desenvolver uma cultura de liderança ética e de integridade com base em valores, confiança e autonomia.

A organização oferece as condições necessárias para o exercício da gestão visando celeridade e responsabilidade nos processos de decisão e de atendimento aos clientes.

As lideranças da organização também são responsáveis pelo desenvolvimento dos líderes de amanhã, com apoio da Gerência de Pessoas, Planejamento e Orçamento do Sistema FIEB.

Atenção especial deverá ser dada na detecção de talentos em todos os níveis, seu desenvolvimento e preparação para responsabilidades maiores na organização, que ocorre por meio do seu Programa de Sucessão.

DESENVOLVIMENTO DE EQUIPES

O Sistema FIEB determina as prioridades de formação e desenvolvimento. A responsabilidade de as transformar em ações é partilhada entre os Empregados, Lideranças e Gerência de Pessoas, Planejamento e Orçamento. A experiência e a formação no posto de trabalho são as ferramentas de aprendizagem principais. As Lideranças são responsáveis por orientar os Empregados, de forma a que estes possam ter sucesso nas suas funções. No Sistema FIEB, a importância da melhoria contínua, assim como a partilha de conhecimentos e ideias é fundamental para o sucesso da gestão e dos negócios. Participar num programa de capacitação não deve ser considerado como uma recompensa, mas como uma componente de desenvolvimento.

O desenvolvimento das pessoas faz parte de uma estrutura mais ampla de planejamento de gestão de pessoas, a qual visa antever as

futuras necessidades de RH, bem como os interesses de carreira dos empregados.

PS-CORP.021 – Capacitar e Desenvolver Pessoas, disponível em:

[Capacitar e Desenvolver Pessoas](#)

TREINAMENTOS COMPORTAMENTAIS E TÉCNICOS

O Sistema FIEB acredita que adotar práticas de Treinamento e Desenvolvimento de Pessoas é muito importante para fortalecer o capital humano da empresa, alinhar objetivos e contar com empregados capacitados.

Dessa forma, o Sistema incentiva tanto os treinamentos comportamentais, aperfeiçoando atitudes e habilidades dos empregados de acordo com os princípios da organização, quanto os treinamentos técnicos, focado em desenvolver as competências técnicas do colaborador, para que atividades específicas sejam executadas com mais qualidade e eficiência.

Os treinamentos ocorrem por meio do Plano de Desenvolvimento Específico (PDE), pelo Plano e Desenvolvimento Organizacional (PDO), pelas STDs extras e pelos treinamentos realizados diretamente pelas entidades.

O Sistema FIEB também conta com a Unindústria – Universidade Corporativa Nacional – disponível para todos os empregados e estagiários, cujas ações consistem em:

- Desenvolver as competências essenciais dos Gestores, Docentes e Técnicos das entidades, por meio de ações customizadas;
- Propor melhores práticas educacionais de mercado que atendam às necessidades de desenvolvimento do público;
- Racionalizar e disseminar as melhores práticas de Educação Corporativa já existentes no SESI e no SENAI;
- Fortalecer a sinergia entre as ações das entidades; e
- Fomentar uma cultura organizacional baseada nos valores do mundo do trabalho, na inovação permanente e no autodesenvolvimento.

PS-CORP.021 – Capacitar e Desenvolver Pessoas, disponível em:

[Capacitar e Desenvolver Pessoas](#)

GESTÃO DE DESEMPENHO

Todos os empregados e respectivas lideranças realizam, anualmente, a avaliação do seu Programa de Ação. Visando o acompanhamento do desempenho individual e a definição de um plano de desenvolvimento de cada integrante, uma avaliação semestral também é realizada, com foco na revisão de metas e/ou redefinição de desafios.

Os resultados das avaliações realizadas podem gerar os seguintes *outputs*: preparação para sucessão; movimentações verticais e / ou horizontais; participação nos resultados; e ações de treinamento e desenvolvimento.

Carreira e Remuneração

Este pilar tem o objetivo de disponibilizar uma ferramenta de gestão de pessoas que permita o entendimento da estrutura de cargos e remuneração da organização, bem como as diretrizes para crescimento na carreira de todos os profissionais do Sistema FIEB, por meio do Plano de Cargos, Carreira e Remuneração - PCCR.

O Plano de Cargos, Carreira e Remuneração (PCCR) tem como princípios norteadores a clareza, objetividade, transparência e aplicabilidade, possibilitando:

- Cultura de autonomia responsável na tomada de decisão nos processos de gestão de pessoas;
- Atrair, valorizar e reter os profissionais com plano de carreira e remuneração alinhado aos negócios;
- Visão da carreira, pela identificação das perspectivas de crescimento profissional, por meio das trilhas de carreira;
- Formação de uma estrutura de cargos adequada aos negócios das entidades que compõem o Sistema FIEB, onde cada cargo tenha suas responsabilidades definidas, subsidiando os gestores na alocação de pessoas.

CARGOS E SALÁRIOS

A estrutura de Cargos e Salários do Sistema FIEB hierarquiza os cargos da organização em grupos e associa os salários nominais das entidades em faixas correspondentes aos respectivos grupos.

O reconhecimento dos empregados na organização ocorre por meio do mérito, da promoção e da designação (quando em caráter temporário).

CARREIRA

O Sistema oferece aos seus empregados um trajeto que pode ser percorrido dentro da

estrutura de cargos, conforme o seu desempenho, interesses e necessidades da organização, mediante previsão e disponibilidade orçamentária e de vaga, observando-se o preenchimento dos requisitos de cada cargo.

O crescimento na carreira é resultado da junção de oportunidade de crescimento, desempenho do empregado e orçamento, ou seja, a alteração de cargo não é automática ao atingir os requisitos de um cargo almejado.

A posição de carreira contempla a evolução nas estruturas horizontal – avanço em virtude de seu desempenho, dentro do mesmo grupo; vertical – avanço de nível hierárquico na estrutura de cargos; e em Y, que pressupõe a mobilidade e a ascensão profissional do empregado. Na carreira em Y, até um determinado nível de cargo, o crescimento é apenas técnico. A partir desse patamar, o profissional pode seguir uma carreira gerencial ou uma carreira tipicamente técnica, que podem ter o mesmo nível salarial.

Os processos de contratação obedecem à legislação que regulamenta o cargo, caso exista, a fim de adequar a jornada de trabalho e o piso salarial de categorias específicas a exemplo de: engenheiro, arquiteto, médico, assistente social etc.

A organização pode realizar pesquisa salarial e aplicação parcial ou total de seus resultados que levará em consideração aspectos estratégicos, financeiros e operacionais, estando condicionada à aprovação do Presidente/Conselhos das entidades, se aplicável ao caso.

PS-CORP.017 Gerir o Plano de Cargos, Carreira e Remuneração, disponível em:

[PS-CORP.017 - Gerir o Plano de Cargos Carreira e Remuneração.pdf](#)

Saúde, Segurança e Bem-estar

Este pilar tem por objetivo a promoção da saúde, segurança e bem-estar da força de trabalho do Sistema FIEB. Muito além do atendimento à legislação, a organização promove um ambiente seguro, saudável e motivador para empregados desenvolverem todo o seu potencial, visando: i) Reduzir riscos e evitar acidentes; ii) Atuar na prevenção e combate a princípios de incêndios; iii) Promover a saúde integral dos empregados; iv) Prevenir a ocorrência de doenças; v) Melhorar o ambiente de trabalho.

Além do arcabouço legal, a gestão é balizada pelas Diretrizes de Segurança e Saúde do Trabalho, Procedimentos Operacionais da área.

SEGURANÇA DO TRABALHO

O Sistema FIEB possui, por meio das entidades SESI e SENAI, o Serviço Especializado de Segurança e Medicina e do Trabalho – **SESMT**, que desenvolve estratégias a fim de realizar a gestão da segurança, contemplado, dentre várias, as seguintes iniciativas:

Programa de Prevenção de Riscos Ambientais – PPRA

O PPRA tem por objetivo preservar a saúde e integridade física dos empregados através da antecipação, reconhecimento, avaliação e controle de riscos.

No Sistema FIEB os programas são elaborados por unidade, contemplando as características e planos de ação específicos para mitigação dos possíveis riscos e implementação de melhorias das condições ambientais do trabalho.

O cumprimento dos planos de ação é realizado pelas unidades, com apoio e monitoramento da equipe do SESMT.

O Sistema FIEB adota a metodologia de elaboração articulada com o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional - PCMSO a fim de garantir melhores resultados com a integração dos documentos.

Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – CIPA

O Sistema FIEB estimula e apoia a formação das CIPAs em todas as Unidades, e, onde não há obrigatoriedade da constituição da Comissão, é designado um responsável para cumprimento dos requisitos.

O dimensionamento das CIPAs é realizado de acordo com o estabelecido na Norma Regulamentadora Nº 04, com realização anual das eleições para escolha dos representantes dos empregados.

Anualmente, no planejamento orçamentário, é previsto valor para custeio das ações das CIPAs e realização das Semanas Internas de Prevenção de Acidentes – SIPATs.

Brigada de Incêndio

O dimensionamento do grupo de brigadistas e socorristas é definido com base na INSTRUÇÃO TÉCNICA Nº. 17/2016 do Corpo de Bombeiros da Bahia, pautada nas seguintes definições:

i) Brigada de incêndio: grupo organizado de pessoas, composto por brigadistas e/ou bombeiros civis, treinados e capacitados em prevenção e combate a incêndios, primeiros socorros e abandono de áreas, para atuação exclusiva em edificações, estruturas ou áreas de risco.

ii) Brigadista: pessoa, voluntária ou não, componente da brigada de incêndio, treinada e capacitada em prevenção e combate a incêndios, primeiros socorros e abandono de áreas, para atuação em

caráter não exclusivo em edificações, estruturas ou áreas de risco.

No Sistema FIEB a adesão é voluntária observando a aptidão e os treinamentos necessários. A organização adota um dia de folga a cada semestre, que pode ser gozado na continuidade do período de férias, a título motivacional, para a adesão ao grupo.

Programa de Educação para o Trabalho

Consciente da importância de promover ações que contribuam para a melhoria das condições de trabalho e que desenvolvam um comportamento responsável, o Sistema FIEB desenvolveu o Programa de Educação para o Trabalho.

Trata-se de uma capacitação virtual com o intuito de disseminar princípios e fundamentos relacionados a questões éticas, aspectos de segurança, saúde e qualidade de vida e suas interfaces com o meio ambiente, reforçando o papel do trabalhador no processo de melhoria do seu bem-estar e do seu ambiente de trabalho.

SAÚDE E BEM-ESTAR

Além da gestão ocupacional, a equipe de saúde do SESMT atua também na saúde assistencial, realizando desta forma, o acompanhamento integral dos empregados, contemplando ações e programas que visam proporcionar condições e estímulos para a adoção de um estilo de vida saudável e contribuir para a melhoria da condição de saúde, tais como:

Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional – PCMSO

Com o objetivo de promover e preservar da saúde dos trabalhadores, no Sistema FIEB todas as unidades do Sistema FIEB possuem o seus respectivos PCMSOs, quais são coordenados pela médica do trabalho do SESMT.

Os Programas têm como base os riscos à saúde dos trabalhadores em cada local de

trabalho, a partir dos quais são definidos os exames ocupacionais, de grande relevância para a prevenção e detecção precoce de doenças e agravos, direcionando, portanto, as questões de saúde do indivíduo e a coletividade na abordagem da relação Saúde x Trabalho.

Os empregados que apresentam qualquer desvio nos resultados dos seus exames ou relatam queixas relevantes nas avaliações clínicas são acompanhados pela médica do trabalho.

Os resultados dos exames ocupacionais definem o perfil epidemiológico da população, que norteia as ações de promoção à saúde a serem propostas e implementadas na organização.

PO–FIEB.048 Gestão de Saúde Ocupacional, disponível em:

[PO-FIEB.048 Gestão de Saúde Ocupacional-GEDI.pdf](#)

Monitoramento do Absenteísmo Médico

Com vistas a ampliar o monitoramento da saúde e atuar na prevenção, a organização realiza o monitoramento do absenteísmo médico dos seus empregados, com registro e análise de todos os atestados que gerem afastamento médico, podendo o colaborador ser convocado para acolhimento, avaliação, orientação e/ou acompanhamento individualizado.

Os dados são compilados, gerando indicadores que são analisados e correlacionados com as informações da saúde ocupacional e assistencial, servindo de base para definição das estratégias de saúde.

Gestão da Saúde

O Sistema FIEB considera fundamental o acesso à saúde, por isso, além dos

programas e ações de saúde ocupacional, disponibiliza também o benefício da assistência médica aos seus empregados e dependentes.

A organização mantém uma gestão ativa do plano de saúde, com análise de indicadores orçamentário e de sinistralidade, bem como monitoramento do perfil de utilização e acompanhamento das demandas dos empregados, com apoio e orientação para uso consciente e assertivo do benefício.

Os dados do PCMSO, absenteísmo e Plano de Saúde são reunidos numa plataforma de BI, na qual são analisados a fim de direcionar estratégias, ações e programas de saúde, a exemplo de:

- Programa de conservação vocal para professores e instrutores
- Programa de Monitoramento Psicossocial;
- Orientação nutricional;
- Campanha anual de vacinação contra gripe;
- Calendário de Saúde, com informes eletrônicos periódicos;
- Ações itinerantes de sensibilização;

Ações de Bem-estar

A promoção do Bem-estar dos empregados é considerada importante para a valorização e reconhecimento destes, além de contribuir com a melhoria da autoestima e do clima organizacional.

Visando o sentimento de valorização e reconhecimento com o cuidado da organização, algumas estratégias serão implementadas nesse sentido:

i) Prata da Casa – programa de reconhecimento por tempo de serviço: os prêmios por tempo de serviço são considerados uma das mais importantes estratégias da gestão de pessoas, visto que são ferramentas que premiam e reconhecem a lealdade e o compromisso. Esse reconhecimento é inspirador e

altamente motivador, pois após anos de serviço, um tratamento diferenciado é uma medida eficaz que ajuda a tornar o empregado mais feliz com seu trabalho. Cada aniversário de tempo de serviço será reconhecido a cada cinco anos de empresa.

ii) Ações e eventos comemorativos e de integração – Dia da mulher, Dia dos Pais, Dia das Mães, Dia das Crianças, Grito de carnaval, São João (evento Caipira *day*), evento anual de encerramento.