

Relatório de Responsabilidade Socioambiental



Relatório de Responsabilidade Socioambiental

Balanço Social

O Minas Tênis Clube tem a satisfação de tornar público seu décimo primeiro Relatório de Responsabilidade Socioambiental, que se configura também como uma oportunidade de levar ao conhecimento de todos os públicos da agremiação os resultados alcançados em 2014, que demonstram o enfoque de suas ações como empresa cidadã, orientada pelos princípios da responsabilidade e da ética.

Perfil da Organização

VISÃO

Ser referência de sucesso e vitória, de forma sustentável, através das gerações.

MISSÃO

Assegurar aos associados plena satisfação e alegria de viver, através do lazer, do esporte, da cultura e da educação.

PRINCÍPIOS

- A medida do nosso sucesso está na medida da satisfação do associado.
- As relações do Minas são pautadas pela transparência, justiça, integridade, probidade e responsabilidade.
- Respeito às normas do Clube.
- Compromisso permanente com a educação e a formação das pessoas, por meio das atividades culturais, do lazer e da prática desportiva.
- O lazer e o entretenimento como formas de melhoria de vida do associado.
- Uma organização social sem vínculos políticos partidários.
- Compromisso com a responsabilidade socioambiental.

VALORES

Resultados

- Uma organização voltada para soluções e resultados.
- Compromisso permanente com os negócios do Minas.
- Geração de valor e satisfação para os usuários e cotistas.
- Busca contínua e incessante da excelência.
- Gerenciamento dos resultados presentes e futuros.

Organização

- Uma organização que opera em rede.
- Pessoas com responsabilidade plena.
- Foco mais no ordenar do que no estruturar.

Processo decisório

- Um sistema descentralizado, com forte delegação.
- Uma estrutura organizacional, com papéis claramente definidos: Diretoria com atribuições normativas e corpo funcional com atribuições executivas.
- Uma gestão genuína e adequadamente participativa.

Liderança

- A excelência está nas pessoas, com ênfase em:
 - Liderança;
 - Comunicação aberta, franca e transparente;
 - Reconhecimento.

Atitudes e posturas

- O empreendedorismo como jeito de ser e agir.

POLÍTICAS

Lazer

- Promover atividades de lazer que atendam às necessidades coletivas e individuais dos associados.
- Oferecer uma programação de atividades adequadas às diversas faixas etárias e/ou grupos de interesse dos associados, respeitando suas características próprias.
- Oferecer aos associados espaço e infraestrutura adequados à prática das respectivas atividades de lazer.

Educação e Esporte

- Promover a prática esportiva como meio de formação complementar, priorizando os valores e princípios do Clube.
- Despertar no jovem minastenista o vínculo pessoal e afetivo com o Clube, através da prática esportiva, considerando a relação de troca entre os ensinamentos recebidos e a representatividade da Instituição.
- Ter o esporte de base como elemento formador de atletas para as equipes de ponta.
- Promover programas e ações que contemplem a qualidade de vida dos atletas, priorizando a sua integridade física e emocional.
- Os valores do Clube e a essência do espírito esportivo orientarão a busca por resultados.
- Ter no esporte de alto rendimento fator de reconhecimento e admiração ao Clube, sendo espelho para os jovens atletas e fortalecendo a marca e a imagem do Minas.
- Priorizar a desoneração do orçamento do Clube destinado ao esporte, através da captação de recursos externos (patrocínios, receitas complementares, projetos incentivados, etc.).
- A participação em modalidades esportivas com equipes de ponta estará condicionada à vocação, infraestrutura e recursos orçamentários do Clube.
- Valorizar e reconhecer os profissionais formadores de atletas.

Cultura

- Promover e incentivar atividades culturais, dentro e fora do Clube, despertando nas pessoas o gosto pela arte.
- Ter a diversidade cultural como um dos seus pilares, expressa através da música, da dança, da pintura, da escultura, do teatro, da literatura, do cinema e das suas demais manifestações.

- Adotar postura de reflexão crítica, ideal para a atuação cultural, voltada para a análise e o debate.
- Integrar o passado ao presente, através da preservação e divulgação da memória do Clube, permitindo, assim, modelarmos nosso futuro.

Negócios

- Buscar as melhores oportunidades de negócios, convergindo os interesses dos patrocinadores, do Clube e dos associados, maximizando benefícios mútuos.
- Buscar recursos complementares ao orçamento do Clube, tanto na iniciativa pública quanto privada, respeitando integralmente os preceitos legais.
- Priorizar, de forma transparente, os negócios com empresas que investem no Clube, através de apoio e patrocínio, respeitando os limites éticos e as normas vigentes.
- Definir claramente as responsabilidades das áreas de vendas/captação e operação na gestão dos negócios, cuidando para que sejam complementares e não conflitantes.
- Estabelecer normas específicas que privilegiem parceiros de negócios que também tenham políticas e ações responsáveis do ponto de vista socioambiental.

Qualidade

A política da qualidade do Minas Tênis Clube está alicerçada na busca permanente da melhoria de sua gestão e dos resultados das atividades de lazer, esporte, cultura e educação, oferecidas aos associados, através de:

- Atuação focada na superação das expectativas dos sócios, oferecendo sempre mais por menos.
- Melhoria contínua em todas as atividades, aperfeiçoando os processos de gestão da Organização.
- Valorização de todas as políticas do Clube, estimulando a manutenção de uma conduta coerente entre associados, corpo diretivo e colaboradores.

Gestão Financeira

- Garantir o equilíbrio financeiro do Minas, mantendo recursos líquidos no curto, médio e longo prazos.
- A gestão financeira do Clube será pautada pelas regularidades fiscal, econômica e financeira, com cumprimento integral dos preceitos legais.
- São fundamentos da gestão financeira do Minas: qualidade, transparência e oportunidade das informações validadas por auditorias interna e externa.
- A gestão financeira do Clube privilegiará a segurança de seus investimentos, em detrimento da rentabilidade (perfil conservador).
- A gestão financeira do Clube adotará ferramentas de acompanhamento e controle orçamentário que minimizem riscos e otimizem resultados.

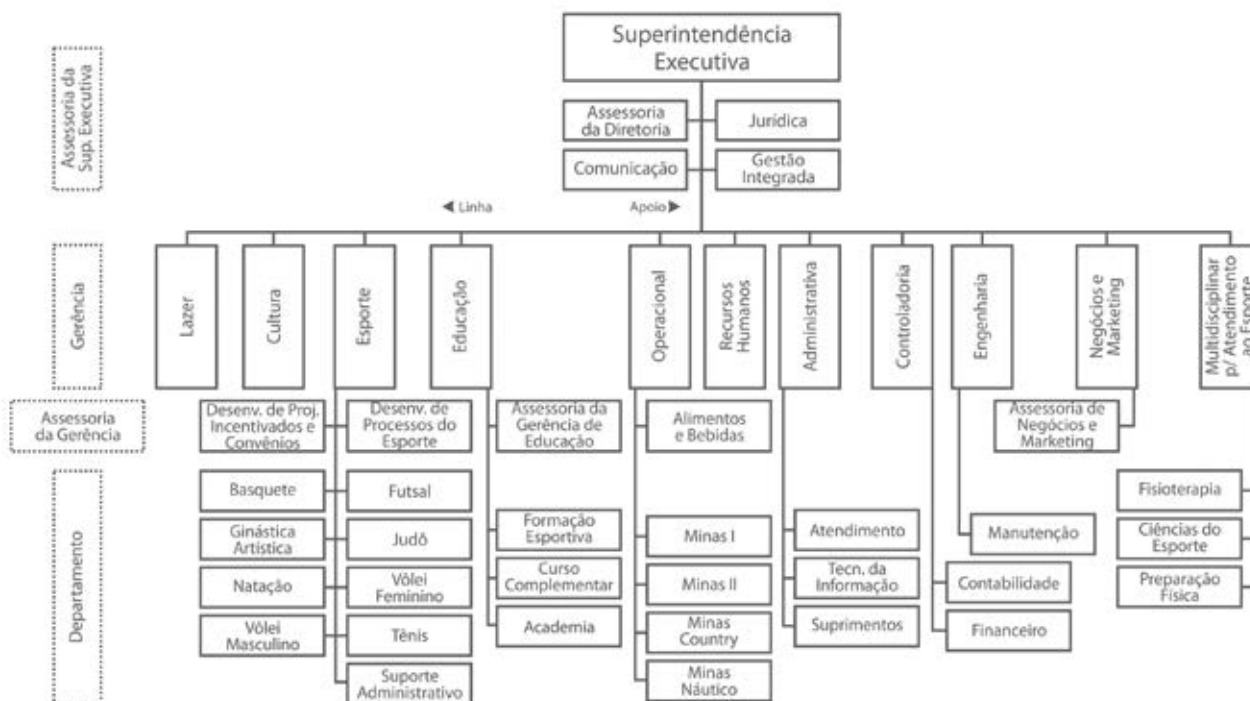
Sustentabilidade e Responsabilidade Social

- Cumprir integralmente a legislação ambiental.
- Dotar o Clube de equipamentos e infraestrutura que atendam à legislação ambiental.
- Garantir o uso racional de todos os recursos necessários à operação do Clube.
- Promover a educação e a conscientização de seus associados, colaboradores, concessionários e fornecedores, quanto às boas práticas de preservação do meio ambiente.
- Estabelecer normas específicas, que privilegiem parceiros de negócios que também tenham políticas e ações responsáveis do ponto de vista socioambiental.

Gestão de Pessoas

- Comprometimento de todo o corpo funcional e diretivo com os princípios, valores e políticas do Minas.
- Promover ambiente em que os colaboradores sejam o principal diferencial do negócio, atuando em equipe e em ambiente estimulador e desafiador.
- A “paixão por servir” será uma competência central de todo o corpo funcional, que buscará a excelência no atendimento e na prestação de serviços aos associados.
- Trabalhar com forte delegação, colocando o poder da decisão mais próximo do local em que ocorre a ação.
- Atrair e manter pessoas que queiram agregar valor ao negócio, através das suas habilidades, atitudes, conhecimento, sentimento de união e valores.
- Valorização dos colaboradores, com desenvolvimento do Plano de Carreira e Sucessão.
- Reconhecimento e recompensa pelos resultados obtidos.

Organograma
(versão 25/11/14)



Stakeholders (partes interessadas)

Tendo como missão “assegurar aos associados plena satisfação e alegria de viver, através do lazer, do esporte, da cultura e da educação”, o Minas assume uma postura relevante diante de seus associados, parceiros, colaboradores, comunidades locais, fornecedores e órgãos governamentais



Associados

Com presença marcante no setor clubístico, o Minas atua nos segmentos de lazer, esporte, cultura e educação. Assim, as necessidades dos associados, nossos clientes, são observadas continuamente. Eles sabem, por exemplo, que encontrarão no Clube o fornecimento continuado de serviços, o cumprimento de horários (como aulas e treinos), receptividade todos os dias da semana e atendimento, em nível de excelência, dos funcionários, além da Ouvidoria, criada especialmente para ouvir sugestões, reclamações e elogios.

Outro fator importante na relação com o associado é a confiança na qualidade dos serviços oferecidos pelo Clube. Todos os dias, centenas de pais deixam seus filhos em uma das Unidades do Minas, onde aproveitam o tempo em atividades esportivas, recreativas, sociais ou culturais.

Para receber todas essas facilidades e a qualidade na prestação dos serviços, o associado contribui, mensalmente, com a mais baixa taxa de condomínio praticada no mercado de clubes de mesmo porte em Belo Horizonte.

Colaboradores

O Clube busca o crescimento profissional de seus colaboradores, aumentando sua percepção e capacitação com orientação para o associado.

Favorece o crescimento profissional dos colaboradores e seus familiares e aumenta o nível de responsabilidade e autonomia de gestão dos colaboradores dentro do Minas.

Fornecedores, Parceiros e Patrocinadores

O Minas preza pela construção de relações de transparência e confiança junto a seus fornecedores, parceiros e patrocinadores, trabalhando com sinergia em prol da realização de grandes projetos.

A escolha por parceiros, fornecedores, patrocinadores e concessionários internos segue não somente critérios corporativos, mas também fatores que possam contribuir com os padrões de qualidade e diretrizes éticas do Clube. Conta-se, atualmente, com empresas socialmente responsáveis, equilibradas financeiramente, que efetivamente agregam valor às atividades do Minas. As parcerias com grandes empresas, além de garantirem a manutenção das equipes esportivas de alto rendimento do Clube, demonstram a força da marca Minas, pautada nos princípios éticos organizacionais.

Comunidade

Contribuir para a melhoria da qualidade de vida e favorecer o desenvolvimento de suas habilidades.

Esfera Pública

O Minas exerce papel complementar às atribuições do Estado, oferecendo lazer, cultura, esporte e educação a seus associados. O Clube trata o Poder Público com transparência e probidade em todos os contatos com administradores e funcionários, pautando suas ações nos princípios éticos, bem como cumprindo e respeitando os requisitos regulamentares, as leis e as normas vigentes.

Entidades de Classe

O Clube se faz representar junto às Entidades de Classe, nos níveis municipal, estadual e federal. A presença do Minas em associações clubísticas reforça a sua participação na busca por melhorias no segmento e, conseqüentemente, para os associados. O Clube faz parte da Confederação Brasileira de Clubes (CBC) e do Conselho Superior Interclubes (CSI).

Ações Socioambientais

Nós fazemos a diferença

“Projeto Educacional Semana da Água MTC/Copasa”

Em 1992, a COPASA desenvolveu o Programa Show Chuá e criou personagens para levar às crianças as primeiras noções sobre saneamento, através da revistinha dos mascotes, “Dona Lavanda e Zé Chuá” e seus filhos “Esguicho, Cristalina e Ubaldinho”, verdadeiros agentes educadores sobre saneamento, meio ambiente, educação para o consumo de energia e hábitos de higiene. Com a reestruturação do Programa Chuá, essa turminha prossegue em seu importante trabalho junto às crianças, em especial as com idade entre 6 e 10 anos.

Nesse projeto, os alunos dos Cursos Esportivos do Minas participaram do “Show Chuá”, em parceria com a Copasa.

O “Show Chuá” foi bastante interativo, por meio dos personagens e do apresentador que, durante o evento, fizeram perguntas sobre saneamento, meio ambiente, educação para o consumo de energia e água e sobre hábitos de higiene. As crianças que acertavam as respostas ganharam brindes da Copasa.

Período de execução do projeto: 10 a 14 de novembro.

Atividade: Apresentação “Show Chuá”.

Faixa-Etária: 5 a 14 anos.

Local de realização do teatro:

Minas I

Dia: 11/11/2014

Horário: 10h e 14h30

Local: Lanchonete Central

Minas II

Dia: 12/11/2014

Horário: 10h e 14h30

Local: Gramado

“ Projeto Meio Ambiente: Atitude que cuida e preserva (Campanha Lacre Amigo)”

O Acompanhamento Escolar realizou, nos meses de julho e agosto/2014, o Projeto Meio Ambiente, com a campanha “Lacre Amigo”. Consiste em despertar no aluno e família, o conceito de como conviver com o meio ambiente sem destruí-lo utilizando a sustentabilidade e o lado solidário de cada cidadão.

O Projeto acontece todo ano e, em 2014, abordou recolhimento dos lacres em vez de latinhas.

Tem o objetivo de sensibilizar e conscientizar os alunos, familiares e participantes do Programa quanto à importância da coleta seletiva e da reciclagem para o meio ambiente. Para tal, durante todo o mês de julho e agosto, além da exposição de cartazes informativos, o Programa Acompanhamento Escolar promoveu atividades pedagógicas e uma gincana de reciclagem, que consistiu na arrecadação de lacres para doação a uma instituição cadastrada no Programa Voluntariado do Minas Tênis Clube.

Sessenta e dois alunos participaram da campanha, que, por sua vez, conseguiu arrecadar 76.736 lacres.

Os três primeiros colocados de cada atividade foram premiados e durante a entrega dos brindes tivemos a presença de seus familiares, da gerente Márcia Reis, do assessor Cláudio Olívio, da analista Viviane, da Beatriz do Pitágoras e do Max, nosso querido mascote.

Período: 1/7 a 29/8/2014

Local: Nas Unidades I, II e Minas Náutico, no Espaço do PAE (Programa de Acompanhamento Escolar) e nas lanchonetes centrais.

Atividades:

Dentro do espaço PAE (Programa de Acompanhamento Escolar), realizaram atividade escrita e ilustrativa referente ao tema “O que você pode fazer para preservar o meio ambiente”, além de jogos interativos, conforme descritos abaixo:

- **Painel**, com orientações sobre o tempo de decomposição do lixo e suas consequências para o meio ambiente, curiosidades sobre lacre e sua história como provedor social;
- Montagem de jogos utilizando material reciclado, como madeira.
- **Jogo da memória**, com objetivo de informar, de forma lúdica, o tempo da decomposição de cada material no meio ambiente.
- **Roleta da decomposição**: ao jogar, a criança aprende que o lixo deixado em local inadequado pode trazer consequências ambientais, que podem ser irreversíveis para nossa fauna e flora.
- **Roleta das perguntas**: perguntas que fazem a criança refletir, sobre atitudes que podem contribuir ou não para preservação do meio ambiente.
- **Vídeo**: demonstra o impacto do lixo no meio ambiente, para reflexão dos alunos sobre o tema.

Ganhadores 2014:

Minas I		
	Alunos	Quantidade
1º	Giorgiana Villas Boas	36.729
2º	Polyana Melissa Teixeira Neves	20.494
3º	Cecília de Almeida Rodrigues	4.871
Total		62.094

Minas II		
	Alunos	Quantidade
1º	Alice Lessa de Moura Melo	2.918
2º	Luiza Santos Ferreira	2.666
3º	Sol Maria Mielke	1.624
Total		7.208

**“Projeto acompanhamento escolar – Dicas de Estudo com Materiais Reciclados:
A Arte de Aprender Brincando”**

O projeto foi desenvolvido no espaço do Programa Acompanhamento Escolar entre os dias 6 e 31/03/2014 e contou com a participação de 30 alunos, sendo 10 do Minas I e 20 do Minas II.

Todo material foi construído com material reciclado, como tampinhas e madeiras, estimulando as questões de sustentabilidade, hoje tão necessárias.

O projeto surgiu com o objetivo de proporcionar aos participantes atividades mais interativas, atraentes e significativas. Por meio dos jogos, fazer com que compreendam e apliquem as dicas de estudo no seu cotidiano.

Objetivo:

- Orientar os alunos quanto à melhor maneira de estudar;
- Reforçar algumas regras ortográficas;
- Compartilhar de forma lúdica as dicas de estudo.

Justificativa:

Sensibilizar os alunos quanto ao compromisso, dedicação e esforço para os estudos durante todo o período letivo, e não apenas no fim do ano.

Atividades:

Roleta das dicas;
Origami;
Bingo de tabuada;
Jogos e caça palavras;
Building words – letras;
Painel interativo com regras de estudo.

Mais Programas

Para ser uma empresa de sucesso, é fundamental que exista a presença da essência das pessoas. Gente que tem atitude, talento, energia e faz acontecer.

A imagem do Minas como referência de saúde, esporte e lazer, aliada a premissas de cunho ético, emanadas da Diretoria do Clube, tem sido o grande ponto de apoio para a concentração de esforços que resultam na promoção da solidariedade e da cidadania junto à comunidade minastênista e à sociedade de maneira geral.

O Clube desenvolve os Programas Voluntariado e Escola Integrada, além de ações pontuais, com foco nas áreas social, esportiva e cultural, que visam contribuir para a melhoria da qualidade de vida das comunidades de seu entorno.

O Programa Escola Integrada atende aos alunos da Rede Municipal e está balizado em atividades realizadas na Unidade do Minas Tênis Country Clube, às segundas-feiras, monitoradas por professores comunitários (coordenadores), agentes culturais, que planejam ações relacionadas ao meio ambiente, atividades esportivas, culturais e artísticas, com acompanhamento pedagógico. A proposta de ir além dos muros da escola, utilizando espaços e lugares da comunidade, é um dos principais eixos de sustentação do Programa. A formação integral dos estudantes exige aprendizagens que só podem ser construídas no exercício de vivenciar situações reais em outros espaços sociais, que extrapolam a natureza do ambiente escolar.

O Programa está vinculado ao Decreto Lei nº 14.183, de 10 de novembro de 2010, e tem como finalidade a concessão de desconto de até 30% do IPTU para imóveis pertencentes a entidades desportivas ou recreativas, que estejam habilitadas nos programas de natureza social.

O exercício do voluntariado é uma das portas de entrada para o desenvolvimento da responsabilidade social e da solidariedade entre sócios, atletas e colaboradores do Minas. A convergência de ideais e o apoio da diretoria do Clube deram, em 2014, mais visibilidade ao Programa Voluntariado do Minas.

Conheça as ações e os resultados obtidos pelo Programa Voluntariado, em 2014:

1. Pró-idoso

Obra de ampliação

Lar de Idosos Clotilde Martins (edificação de 200m²)

Andamento da obra:

- fundação e colocação da estrutura metálica;
- colocação das telhas sanduiches;
- término da alvenaria;
- concretagem do piso.
- início da instalação da parte hidráulica.

Próximas etapas:

- término da parte hidráulica.
- instalação da parte elétrica.
- pintura e colocação de portas e vidros.

Recursos Financeiros: R\$ 58.000,00, sendo R\$ 23.000,00 doados pela Fundação Balbina, utilizado para aquisição das telhas.

Doações de particulares: R\$ 4.500,00.

Doações do Programa Voluntariado do Minas: R\$ 11.500,00.

Dívida: R\$ 25.000,00

Valor previsto para término: R\$ 25.000,00

Lar Clotilde Martins

Nº de beneficiados: 35.

Nº de voluntários: 7.

1. Visitas integradas com os alunos da E.E. Jose Mendes Correa e os atletas de base do futsal e natação do MTC.
2. Relato da história de vida dos idosos, para publicação na Revista do Minas (Cantinho do Idoso), registrado por voluntário.
3. Participação de idosos na “Reciclagem escolar”, realizada no Lar de Idosos Recanto da Saudade.
4. Visita semanal de voluntários aos idosos.

Lar de Idosos Recanto da Saudade

Nº de beneficiados: 37.

Nº de voluntários: 9.

1. Reciclagem escolar e terapia ocupacional.
2. Visitas integradas com os alunos da E.E. Jose Mendes Correa e os atletas de base do futsal e natação do MTC.
3. Visita semanal de voluntários aos idosos.

Lar de Idosos Santa Tereza e Santa Terezinha

Nº de beneficiados: 17.

Nº de voluntários: 7.

1. TAA - Terapia Assistida por Animais, fortalecimento das funções psicomotoras e de sociabilização.
2. Visita semanal de voluntários aos idosos
3. Visitas integradas com os atletas de base do futsal.

2. Pró-educação

CEPEP – Centro Educacional Professor Estevão Pinto

Casa da Criança - Obras Sociais da Igreja São João Evangelista

Creche Bem Me Quer

Escola Estadual Dulce Pinto Rodrigues

Nº de beneficiados com atendimentos e doações: 395.

Nº de voluntários: 9.

Foram feitos 81 atendimentos pedagógicos e psicológicos, beneficiando 75 crianças, adolescentes e adultos do Aglomerado da Serra. O reforço escolar foi dado a 75 crianças, de três instituições. Doação de material esportivo, brinquedos, roupas, calçados, toalhas de banho e agasalhos – 18 caixas.

3. Pró-meio ambiente

CEPEP – Centro Educacional Professor Estevão Pinto

Nº de beneficiados: 170 crianças e funcionários.

Nº de voluntários: 3.

Revitalização do paisagismo e plantio nos jardins. Elaborado em parceria com a empresa Refugio Engenharia Ambiental. Supressão da mangueira localizada no pátio interno da instituição, que ameaçava cair.

4. Ações Pontuais

Por intermédio de ações e campanhas, foram recebidas e efetuadas as seguintes doações e arrecadações:

1. Campanha Material Escolar: doados 200 itens para três instituições.
2. Campanha do Agasalho: 180 peças doadas para cinco instituições.
3. Doação de sócia-voluntária: objetos de armarinho, papelaria, brinquedos e presentes, num total de 2.000 itens.
4. Doação a 20 instituições cadastradas, de objetos diversos (235 caixas).
5. Barraca de “Brinde Surpresa” na Festa das Mães do Clube. Renda: R\$ 720,00.
6. Feirinha de Novos e Seminovos. Renda: R\$ 6.628,00.
7. Festa Junina do Cabeça de Prata, barraca de Peixe Surpresa. Renda: R\$ 560,00.
8. Sorteio das camisas autografadas do Atlético, Cruzeiro e América. Renda: R\$ 2.705,00.
9. Bingo do Cabeça de Prata. Renda de R\$ 3.110,00.
10. “Cofrinho Solidário”. Arrecadação: R\$ 1.219,60.
11. “Rede Solidária” (doações de sócios). Arrecadação: R\$ 5.500,00.
12. Bazar do Voluntariado. Renda: R\$ 17.000,00.

Parcerias internas

Para o Programa Voluntariado, 2014 é um marco da ação solidária. O apoio e adesão do presidente resultaram na proposta da “Curva S” do Voluntariado, coordenada pelo superintendente. Com esta ação, as parcerias internas aumentaram substancialmente.

1. A equipe de judô doou R\$ 4.000,00, destinados à compra de ração para os animais do TAA.
2. Recebimento de material de higiene pessoal, limpeza e fraldas geriátricas, da Gerência de Educação, dos atletas e professores da equipe de ginástica artística.
3. Recebimento de fraldas geriátricas da equipe de corredores de rua Unimed/Minas.
4. Recebimento de diversos materiais da academia, doados à Abem.
5. Recebimento de 150 roupões das saunas masculina e feminina do Clube, doados a instituições carentes.
6. A parceria com a Abem, resultando na doação de diversos itens (87 caixas) para o “Bazar da Pechincha”. A Abem doou ao Voluntariado 20% do valor arrecadado (R\$ 1.550,00).

Reuniões e participações do Grupo Gestor

- Internas: 30 reuniões. Uma reunião geral com todos voluntários.
- Apresentação do Programa Voluntariado: seis palestras, para as equipes de base do vôlei feminino, do judô, grupo de jovens, Gerência de Esportes, Abem e Fundação Arcelor Mittal.
- Com a presidência, superintendência, diretorias e gerências: 15 reuniões.
- Participação, de membros do GG do Voluntariado, para apresentar o Programa e divulgar suas ações no café da manhã com a equipe de corredores de rua, no café da manhã da turma do Minas I e na feijoada promovida pela turma de futsal do Country.

Outras atividades

- Criação da página do Voluntariado no Facebook.
- Atualização da página do Voluntariado no site oficial do Minas.
- Organização da pauta mensal para a Revista do Minas.
- Participação na estruturação da “Curva S” do Voluntariado e definição das ações junto às coordenações de esporte e educação.

Grupo Gestor

Voluntário Conselheiro: Francisco Palhares.

Pró-educação: Marcia Ayres.

Pró-idoso: Nadja Sá Carneiro e Ivan Mendanha.

Pró-meio ambiente: André Peres e Juliana.

Ações Pontuais: Nívia Tameirão.

Financeiro: Maria Lúcia (Malu) Furtado Rocha.

“Projeto de Ação Educativa – Centro Cultural do MTC e COINJ”

Desde 2013, o Centro Cultural do Minas Tênis Clube - CCMTC deu início às atividades de apoio e participação ao projeto de ação educativa da Coordenadoria da Infância e Juventude do Tribunal de Justiça / COINJ. Tal ação consiste em visita mediada ao Centro Cultural, tendo o Programa Diversão em Cena - teatro para toda família - como eixo norteador.

Em sua essência, a visita significa possibilidade de lazer e entretenimento num equipamento cultural pertencente à estrutura organizacional de um clube. As ações foram conduzidas pelos instrutores com sensibilidade e cuidado, de forma a não se reforçarem sentimentos de exclusão, incapacidade ou fracasso.

Em 2014, foram recebidas mais de 100 crianças e adolescentes nas cinco visitas realizadas.

Nós nos cuidamos

O modelo de gestão do Minas incorpora práticas inovadoras, que têm como base a perspectiva de aprimoramento contínuo da gestão de desempenho em toda a organização. Esse modelo é sustentado pela política de Gestão de Pessoas, que norteia ações, visando “promover um ambiente em que os colaboradores sejam o principal fator de diferencial do negócio, atuando em equipe e em um ambiente estimulador e desafiador”.

Os colaboradores assumem o papel de agentes catalisadores do desenvolvimento da organização, atuando como parceiros do negócio, corroborando a relevância dada ao patrimônio humano do Clube. Os investimentos no aprimoramento dos processos de gestão de pessoas se materializam através da excelência dos resultados anuais alcançados nas pesquisas de clima organizacional e, principalmente, no que se refere à satisfação do associado.

Para a consolidação da Política de Gestão de Pessoas, o Clube promove inúmeras ações, que estimulam o desenvolvimento integral dos colaboradores, assegurando condições que propiciem o pleno exercício do potencial humano.

Em 2014, o Minas deu início a mais um importante ciclo de ações de desenvolvimento e valorização dos colaboradores alinhadas ao campo de resultado Patrimônio Humano, estabelecido pelas diretrizes específicas do Mapa Estratégico. Este ciclo de ações visa ao aprimoramento de competências comportamentais, que são consideradas essenciais para a gestão do desempenho em toda a organização. As ações de desenvolvimento implementadas pela área de Recursos Humanos consideram três premissas básicas: a construção coletiva do conhecimento, o compartilhamento das próprias experiências vivenciadas pelos gestores no dia a dia e o caráter de ação continuada.

O Programa de Desenvolvimento de Líderes, que envolve todos os coordenadores e supervisores do Clube, tem o objetivo de desenvolver e fortalecer competências com foco em liderança, comunicação, relacionamento, gestão de conflitos, visão sistêmica e trabalho em equipe. Ao longo de 2014, essa ação contou com a participação de 37 colaboradores e teve carga horária total de 40 horas/aula, distribuídas em módulos de oito horas mensais.

Outra importante ação desenvolvida pelo Minas, em 2014, em parceria com a Fundação Getúlio Vargas (FGV), foi o Workshop de Desenvolvimento de Equipes, para todo o grupo profissional de especialistas (GE). A ação tem como objetivo melhorar a qualidade nas relações e fortalecer o espírito de equipe, a administração de conflitos e a comunicação eficaz. O projeto conta com o envolvimento de aproximadamente 280 colaboradores.

A Oficina de Desenvolvimento de Equipes, destinada a todos os colaboradores dos grupos Administrativo e Operacional (GA e GO) foi outra ação desenvolvida em 2014 que promoveu o desenvolvimento e reforçou comportamentos essenciais dos colaboradores que atuam diretamente junto aos associados. Essa ação tem como propósito integrar e desenvolver as equipes para que possam aprimorar o relacionamento interpessoal, estimular o trabalho em equipe, administrar conflitos e aperfeiçoar o atendimento. A Oficina conta com a participação de aproximadamente 650 colaboradores e também é realizada em módulos mensais, utilizando metodologia apropriada para o público envolvido.

A 2ª etapa do Programa de Desenvolvimento de Líderes para Encarregados foi mais um projeto de desenvolvimento de pessoas que teve continuidade em 2014. A ação tem o objetivo fortalecer as competências de liderança e gestão de processos que foram trabalhadas na 1ª etapa, além de desenvolver novas competências, focadas no aprimoramento do relacionamento interpessoal e na gestão de equipes. Esse programa conta com a participação de 30 encarregados do Clube e tem carga horária total de 80 horas/aula, distribuídas em 20 módulos de quatro horas.

Considerando a perspectiva de sediar delegações estrangeiras antes e durante os Jogos Olímpicos Rio 2016, o Minas promoveu o curso de Inglês Aplicado aos Serviços Turísticos, em parceria com o Senac/MG. Essa ação é destinada aos colaboradores que atuam diretamente com o atendimento ao público e visa desenvolver os conhecimentos básicos e a habilidade dos colaboradores para se comunicarem através do idioma inglês. O curso tem carga horária total de 180 horas/aula e, atualmente, encontra-se com duas turmas em andamento, envolvendo um total de 37 colaboradores, sendo 20 na Unidade I e 17 participantes no Minas II.

O aprimoramento dos canais de comunicação com os colaboradores representa um grande diferencial para o Clube. Nesse sentido, a área de Recursos Humanos desenvolve ações com o objetivo de aperfeiçoar o fluxo da informação sobre a estratégia de gestão do Minas e as perspectivas de desenvolvimento da organização. As reuniões de integração, envolvendo todos os colaboradores das áreas operacionais, são realizadas em encontros mensais conduzidos pelos encarregados operacionais e mediadas pelo consultor interno de Recursos Humanos. Esses encontros têm o propósito de disseminar e uniformizar a informação através da comunicação direta, envolvendo o colaborador com os assuntos estratégicos do Minas.

A Qualidade de Vida no Trabalho também esteve na pauta de prioridades da área de gestão de pessoas. Através da continuidade da parceria firmada com o Sesc/MG, foi viabilizada a reedição do “Programa Sesc Saúde na Empresa”, uma iniciativa voltada para a promoção da saúde dos colaboradores. Esse programa tem como objetivo promover a conscientização em torno da necessidade da adoção de hábitos de vida saudáveis, visando à prevenção de doenças crônicas não transmissíveis (DCNT) e à melhoria da qualidade de vida e do bem-estar dos colaboradores.

O programa propõe, dentre outras ações, a realização de um amplo diagnóstico de saúde e estilo de vida, a identificação e a quantificação da presença de fatores de risco modificáveis associados às principais doenças crônicas não transmissíveis (DCNT), envolvendo todos os colaboradores pertencentes aos grupos Operacional, Administrativo e de Especialistas do Minas (GA, GO e GE). São apresentados os resultados estatísticos em relação à saúde dos colaboradores e o desenvolvimento de atividades educativas que visam à prevenção do surgimento das DCNT. O processo de diagnóstico contempla testes rápidos individuais para a aferição e orientações sobre pressão arterial, perfil lipídico e glicemia capilar, composição corporal, circunferência abdominal e quantificação dos dados obtidos. Foram disponibilizadas consultas de acompanhamento médico com cardiologista e nutricionista para os colaboradores que apresentaram alterações em seus exames. O Programa obteve adesão de 70% dos colaboradores pertencentes ao Grupo Administrativo, 46% do Grupo de Especialistas e 69% do Grupo Operacional.

Outra iniciativa de destaque contemplou o desenvolvimento da competência “Paixão por Servir”, considerada essencial para o trabalho de todo o corpo funcional. As ações desenvolvidas visam reforçar a importância da excelência no atendimento e na prestação de serviços aos associados, bem como a melhoria contínua do clima e do ambiente de trabalho.

Em 2014, também teve continuidade o Programa Metas, iniciativa do Minas que tem como premissa a meritocracia e visa proporcionar o reconhecimento e a valorização dos colaboradores do Clube. Os colaboradores que atingiram as metas e resultados individuais estabelecidos pelo Clube fizeram jus à bonificação do Programa, que pagou até 1,2 do valor do salário nominal.

O ciclo 2014 da Avaliação de Desempenho envolveu a participação de 1.046 colaboradores do Minas, sendo 519 pertencentes aos grupos Administrativo, de Especialistas e de Gestão, que foram avaliados no sistema 360°; e 527 pertencentes ao Grupo Operacional, avaliados pela metodologia 90°, ou seja, somente pelo chefe imediato.

Abaixo, seguem alguns dos indicadores, acompanhados durante o ano, que demonstram o investimento da receita social do Minas, revertido, conforme apresentado, em satisfação do associado e desempenho dos colaboradores:

- 3.608 colaboradores e dependentes inscritos em planos de saúde e odontológico.
- Turnover com índice médio mensal de 2,13%, abaixo dos índices de mercado, indicando o progressivo aumento da capacidade de aproveitamento de talentos do Minas.
- 748 colaboradores e dependentes tiveram acesso ao kit de material escolar, uma forma de investir no futuro da sociedade, através da educação.
- 268 treinamentos foram desenvolvidos ao longo do ano, criando oportunidades de aprimoramento de habilidades e conhecimento.
- Participação de 1.496 convidados na Festa Anual de Confraternização, entre colaboradores e dependentes, consolidando uma ação de reconhecimento, por parte da administração, ao comprometimento do corpo funcional. A Festa de Confraternização foi antecedida pelo Concurso de Desenho para o cartão corporativo, que envolveu os filhos dos colaboradores, com idade até 12 anos. Também foi realizado o Concurso de Frases do Programa Paixão Por Servir. Os vencedores foram agraciados na Festa de Confraternização.

- Do total de vagas disponibilizadas para recrutamento e seleção, 16% foram ocupadas por colaboradores, que, através do processo de recrutamento interno, foram promovidos.
- Sete colaboradores foram homenageados com a comenda Prata da Casa, como forma de reconhecimento pelos 25 anos de dedicação ao Clube.
- 37 menores aprendizes fizeram parte da rotina do Clube, reforçando o papel de formador de cidadãos do Minas.
- O cuidado com a saúde e com a qualidade de vida dos colaboradores se efetivou através do Programa Saúde Total, que contou com a realização do Check-Up Executivo, tendo como público-alvo 37 gestores do Minas.
- Os resultados consolidados da Pesquisa de Clima Organizacional de 2014 retrataram todo o empenho do Clube no sentido de promover a valorização, o reconhecimento e a humanização das relações de trabalho. O índice geral de favorabilidade do clima organizacional passou de 76,1%, em 2013, para 78,3%, em 2014, mantendo o Minas nos níveis das melhores empresas para se trabalhar. Foram constatadas melhorias significativas na percepção do colaborador quanto aos fatores avaliados na pesquisa.
- Os indicadores demonstram a evolução nos processos de gestão de pessoas e, conseqüentemente, aumentam o desafio na busca da melhoria contínua.

Em 2014, a área de Recursos Humanos foi reclassificada para o nível gerencial, com a criação da Gerência de Recursos Humanos.

Como parceira do Minas na atenção e nos cuidados com os colaboradores e seus dependentes, a Associação Benficiente dos Colaboradores do Minas Tênis Clube (Abem) conta com 750 associados, totalizando 72,5% do quadro total de colaboradores do Clube. Por intermédio de convênios, concessão de benefícios e realização de eventos sociais, culturais, educativos e de lazer, a Abem proporcionou aos colaboradores, durante todo o ano de 2014, mais bem-estar e satisfação.

Nós preservamos

Ações de cuidado com o meio ambiente têm espaço assegurado no cotidiano do Minas, não só através do compromisso de dotar as dependências do Clube de equipamentos e normas que atendam à legislação em vigor, mas também de promover a conscientização de seus associados quanto às boas práticas de preservação ambiental.

O gerenciamento de resíduos, que inclui a coleta seletiva de lixo no Minas II, a ONG Contato e a Recite. O Clube apresenta, ainda, baixo potencial poluidor, de acordo com a caracterização dos resíduos, classe II e III, e é assegurada a disposição final dos mesmos de forma efetiva.

Desde 2007, nas Unidades I e II, o Minas mantém o sistema de tratamento de efluentes líquidos domésticos e não domésticos, conforme regulamentação da Copasa.

A Estação de Tratamento de Água do Minas I substituiu o uso do cloro pelo ozônio, para efeito de esterilização das piscinas, ao passo que o aquecimento é realizado através do Gás Natural Comprimido (GNC), e a água destinada a banhos é aquecida a partir de energia solar e gás natural. A matriz energética está sendo sempre aprimorada para utilização de energia limpa. Estudos técnicos de retrofit do sistema de iluminação, com a utilização de luminárias de LED para a Unidade I, em substituição a várias tecnologias de lâmpadas, foram concluídos e aprovados pelo Clube, estando na fase de assinatura de contratos para implantação.

As ETA's, Estações de Tratamento de Água das Piscinas, foram, em 2014, certificadas pela ISO, conferindo maior grau de assertividade nos procedimentos de tratamento d'água.

No Minas II, a energia solar é utilizada prioritariamente no aquecimento das piscinas semiolímpicas cobertas e descobertas e da piscina infantil. Em 2011, na piscina olímpica, o aquecimento elétrico de bombas trocadoras de calor foi substituído por aquecimento a gás (GNC).

No Minas II, os chuveiros elétricos dos vestiários centrais masculino e feminino, foram substituídos por aquecimento a gás natural.

O Clube investe, ainda, no isolamento acústico de várias dependências, como a Arena, Teatro, o Salão de Festas do Minas II e do Minas I e a Estação de Tratamento de Água (ETA) do Minas II, onde é controlado o risco de poluição sonora. O Clube mantém rigoroso monitoramento do nível de ruído de suas dependências, através de medições do nível de ruído de seus principais eventos.

Foram concluídas as medições de ruídos internos e externos nas unidades I e II e emitido relatórios que permitirão ação, de forma a minimizar os impactos nos diversos públicos vizinhos e usuários das unidades I e II.

Mantemos o licenciamento ambiental atualizado para as Unidades I e II, e está em andamento o processo de licenciamento ambiental do Minas Country.

Foi iniciado o processo de renovação da licença de operação da Unidade II, cujo vencimento acontecerá em dezembro de 2015.

O Minas Tênis Country Clube, sendo a primeira área urbana de Minas Gerais a receber o título de Área de Soltura de Animais Silvestres (Asas), é reconhecido como Reserva Particular de Patrimônio Natural (RPPN) pela Secretaria de Meio Ambiente e Desenvolvimento Sustentável de Minas Gerais e pelo Instituto Estadual de Florestas (IEF).

O cuidado ambiental do Minas também foi patente na construção das obras do Plano Diretor da Unidade I e das obras do estacionamento do Minas II, cujos projetos implantados atendem aos requisitos do licenciamento ambiental (Precend, PGRSE, EIA, RIMA) e bota-fora de resto de obras em aterro regularizado.

O lençol freático do subsolo do estacionamento passou por outorga sendo monitorado, de forma a evitar sua contaminação.

O auto monitoramento do Precend é feito sistematicamente nas Unidades I e II, evitando-se a poluição do esgoto doméstico e não doméstico.

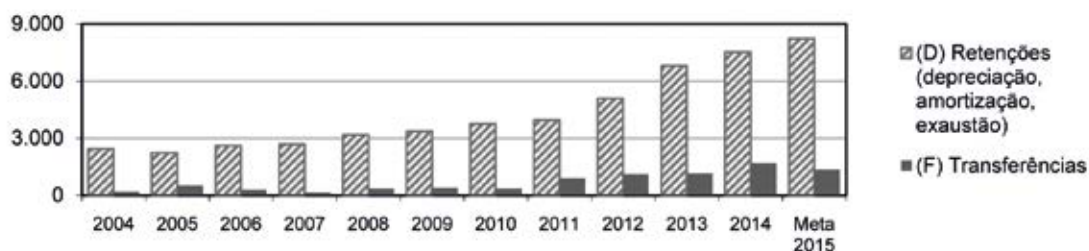
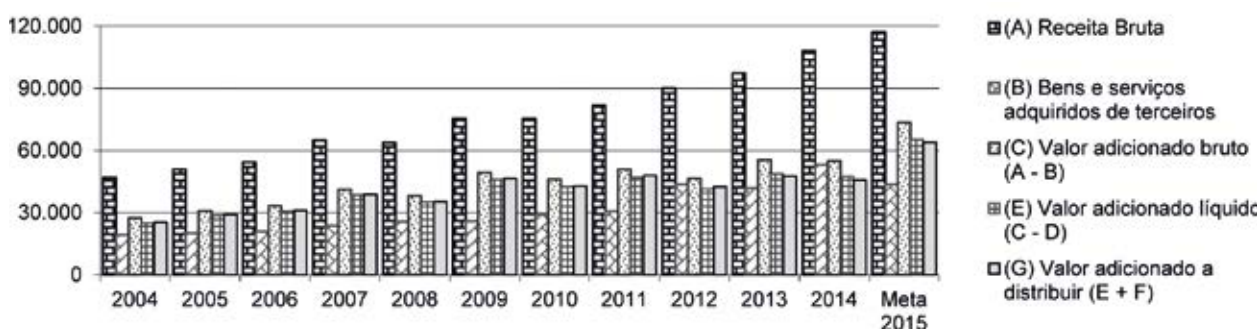
O Minas investe no projeto de acessibilidade de suas Unidades, com a adequação dos passeios, instalação de elevadores, plataformas e banheiros PNEs para pessoas com dificuldade de locomoção.

O uso racional de água e energia elétrica é objeto constante de monitoramento e intervenções, como o uso de água de retro lavagem das piscinas para irrigação das quadras de tênis e irrigação de jardins.

Indicadores de Desempenho Econômico

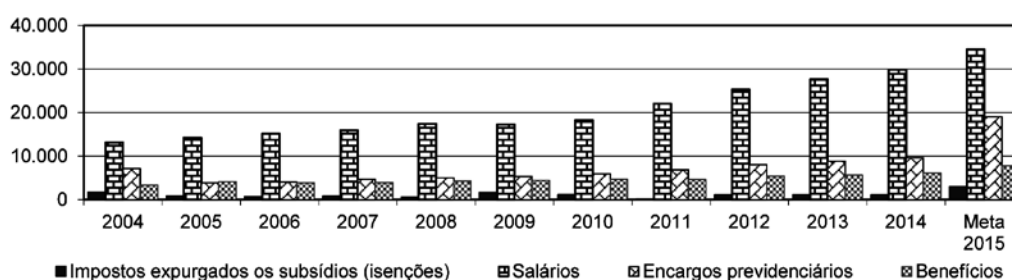
Geração de Riqueza (R\$x1.000)

Geração de Riqueza (R\$x1.000)	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	Meta 2015
(A) Receita Bruta	46.845	50.979	54.434	64.915	63.866	75.493	75.408	81.722	90.096	97.419	108.120	117.192
(B) Bens e serviços adquiridos de terceiros	19.337	20.125	21.056	23.652	25.739	26.005	29.154	30.740	43.581	41.870	53.091	43.583
(C) Valor adicionado bruto (A - B)	27.508	30.854	33.378	41.263	38.127	49.488	46.254	50.982	46.515	55.549	55.029	73.609
(D) Retenções (depreciação, amortização, exaustão)	2.436	2.219	2.606	2.677	3.169	3.348	3.749	3.952	5.087	6.799	7.513	8.228
(E) Valor adicionado líquido (C - D)	25.072	28.635	30.772	38.586	34.958	46.140	42.505	47.030	41.428	48.750	47.516	65.381
(F) Transferências	183	522	297	153	341	398	350	895	1.105	1.150	1.689	1.360
(G) Valor adicionado a distribuir (E + F)	25.256	29.157	31.069	38.739	35.299	46.538	42.855	47.925	42.533	47.600	45.827	64.021



Distribuição por Partes Interessadas (R\$x1.000)

Distribuição por Partes Interessadas (R\$x1.000)	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	Meta 2015
GOVERNO												
Impostos expurgados os subsídios (isenções)	1.674	819	679	829	498	1.619	1.102	91	1.065	1.027	1.029	2.958
COLABORADORES												
Salários	13.170	14.227	15.158	16.011	17.467	17.290	18.277	22.018	25.354	27.680	29.921	34.541
Encargos previdenciários	7.200	3.902	4.068	4.705	5.053	5.316	5.975	6.881	8.121	8.857	9.654	19.059
Previdência privada	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Benefícios	3.374	4.166	3.893	3.985	4.295	4.473	4.732	4.674	5.433	5.680	6.167	7.783

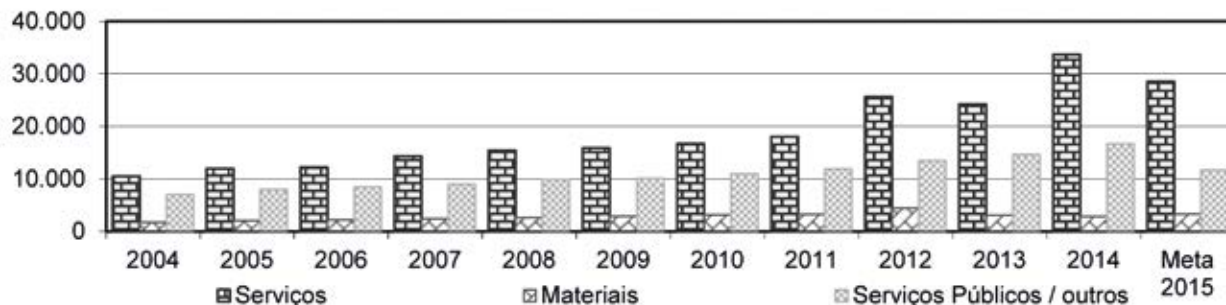


Minas Tênis Clube

Relatório Anual | 2014

Bens e serviços adquiridos de terceiros (R\$x1.000)

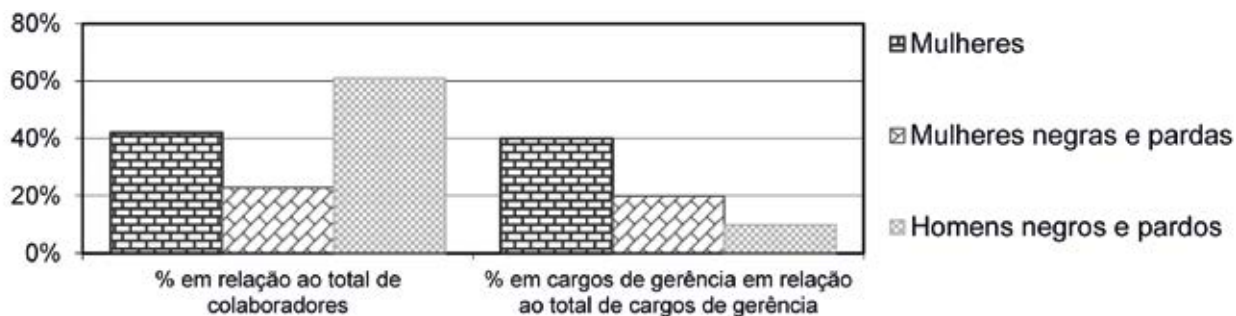
Discriminação (R\$x1.000)	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	Meta 2015
Serviços	10.500	12.000	12.200	14.300	15.400	15.900	16.700	18.000	25.670	24.217	33.628	28.604
Materiais	1.700	2.040	2.200	2.400	2.650	2.900	3.100	3.250	4.460	3.060	2.785	3.282
Serviços Públicos / Outros	7.000	8.000	8.500	9.000	9.900	10.100	11.000	11.900	13.520	14.593	16.678	11.697



Perfil dos colaboradores (dados de dez./2014)

Empregado	Percentual em relação ao total de colaboradores	Percentual em cargos de gerência em relação ao total de cargos de gerência	Percentual em cargos de diretoria em relação ao total de cargos de diretoria
Mulheres	42%	30%	(*)
Mulheres negras e pardas	23%	40%	
Homens negros e pardos	37%	60%	
Pessoas com deficiência	3,5%	0%	
Pessoas acima de 45 anos	25,5%	100%	

(*) Em função da constituição da Organização, a Diretoria é voluntária, eleita e não faz parte do perfil dos colaboradores.

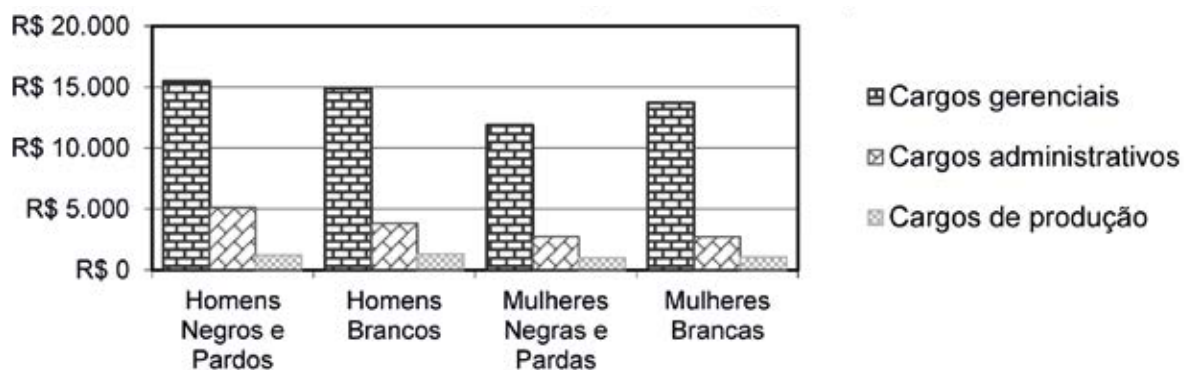


Minas Tênis Clube

Relatório Anual | 2014

Perfil de salários (dados de dez./2014)

Categoria	Homens Negros e Pardos	Homens Brancos	Mulheres Negras e Pardas	Mulheres Brancas
Cargos de diretoria	(*)	(*)	(*)	(*)
Cargos gerenciais	15.488,00	14.886,00	11.867,00	13.721,45
Cargos administrativos	5.118,72	3.858,94	2.748,54	2.728,91
Cargos de produção	1.250,37	1.300,28	1.028,38	1.093,48



Comparação salarial (dados de dez./2014)

Salário	Percentual
Divisão da maior remuneração pela menor remuneração em espécie paga pela empresa (inclui participação nos lucros e programas de bônus)	3.075,91%
Divisão do menor salário da empresa pelo salário mínimo vigente (inclui participação nos lucros e programa de bônus)	1,14%

Saúde e segurança

Acidente	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	Meta 2015
Com afastamento	18	22	19	8	20	22	10	11	14	9	18	0
Sem afastamento	3	0	0	3	1	1	5	0	8	5	5	0

Educação e treinamento

Investimento	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	Meta 2015
Percentual de investimentos em educação e treinamento em relação à receita total	0,25	0,24	0,34	0,35	0,28	0,23	0,23	0,18	0,27	0,24	0,23	0,25
Percentual de investimentos em educação e treinamento em relação ao total de despesas operacionais	0,25	0,25	0,37	0,34	0,32	0,25	0,26	0,21	0,57	0,55	0,27	0,27
Percentual de investimentos em educação e treinamento em relação ao total de gastos com pessoal	0,55	0,43	0,65	0,68	0,55	0,48	0,50	0,38	0,54	0,47	0,52	0,48

Minas Tênis Clube

Relatório Anual | 2014

Taxas de atração e retenção de profissionais

Taxas	2014	Meta 2015
Rotatividade observada no período	28,78%	20%
Quantidade de candidatos em relação ao número de vagas oferecidas no período	-	-

Serviço de Atendimento ao Consumidor – SAC/Ouvidoria

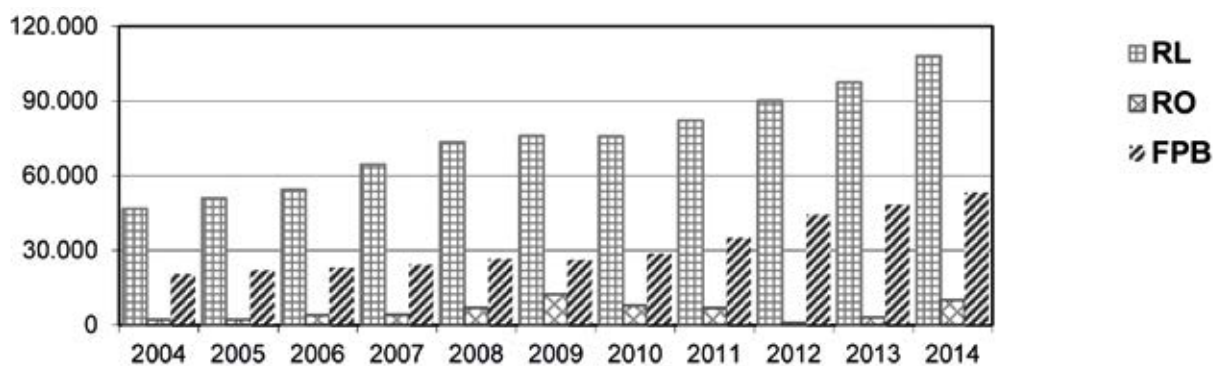
Valor	2014
Total de ligações atendidas pelo SAC / Ouvidoria	853
Percentual de reclamações em relação ao total de ligações atendidas pelo SAC / Ouvidoria	63,30%
Percentual de reclamações não atendidas pelo SAC / Ouvidoria	0
Tempo médio de espera no telefone do SAC / Ouvidoria até o início do atendimento (em minutos)	0

Balanço Social

Desde 2004, o Minas publica os dados abaixo, tendo como referência o modelo oficial de Balanço Social do Ibase. (Instituto Brasileiro de Análises Sociais e Econômicas).

1. Base de Cálculo (R\$x1.000)

1. Base de Cálculo	Valor (R\$x1.000)										
	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Receita Líquida (RL)	46.810	50.941	54.434	64.481	73.317	75.888	75.758	82.048	90.096	97.419	108.120
Resultado Operacional (RO)	2.154	2.098	4.030	4.160	6.936	12.278	7.873	6.770	833	3.097	9.933
Folha de Pagamento Bruta (FPB)	20.371	21.929	23.077	24.046	26.452	26.130	28.527	34.910	44.297	48.408	53.097

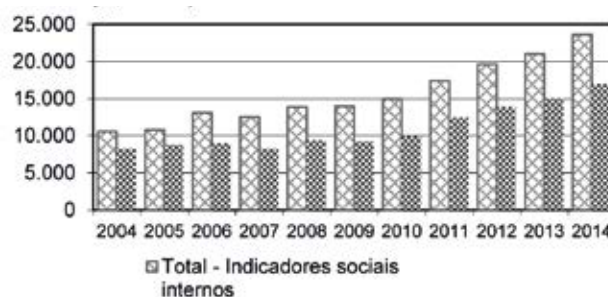
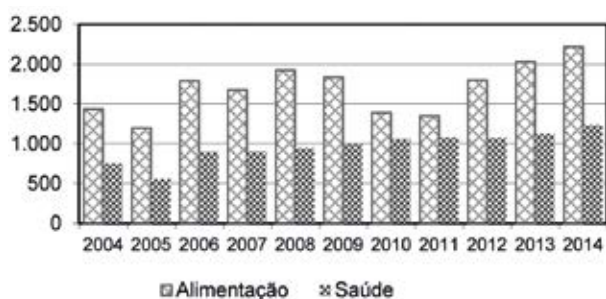


Minas Tênis Clube

Relatório Anual | 2014

2. Indicadores Sociais Internos (R\$x1000)

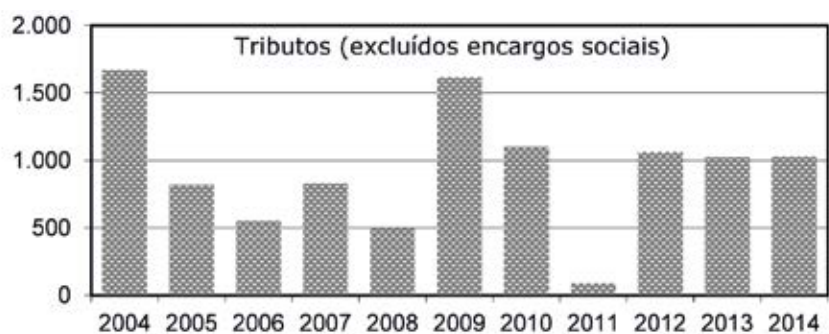
2. Indicadores Sociais Internos	Valor (R\$x1.000)										
	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Alimentação	1.436	1.196	1.790	1.679	1.926	1.838	1.391	1.350	1.801	2.030	2.221
Encargos sociais compulsórios	8.256	8.772	8.996	8.267	9.362	9.256	9.951	12.501	13.985	15.054	17.009
Previdência privada	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Saúde	750	559	900	903	943	996	1.064	1.081	1.077	1.127	1.231
Segurança e saúde no trabalho	4	24	48	70	65	78	96	85	101	87	133
Educação	25	34	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Cultura	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Capacitação e des. profissional	119	122	188	208	181	159	175	150	240	229	278
Creches ou auxílio-creche	0	21	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Participação nos resultados	0	73	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Outros	22	0	1.208	1.403	1.426	1.638	2.277	2.243	2.437	2.522	2.774
Total Indicadores Sociais Internos	10.587	10.767	13.130	12.530	13.903	13.965	14.954	17.410	19.641	21.049	23.646



3. Indicadores Sociais Externos (R\$x1000)

3. Indicadores Sociais Externos	Valor (R\$ x 1.000)										
	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Educação	69	89	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Cultura	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Saúde e saneamento	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Esporte	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Combate à fome e segurança alimentar	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Outros	65	78	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total - Contribuições para Sociedade	134	167	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Tributos (excluídos encargos sociais)	1.674	819	554	829	498	1.619	1.102	91	1.065	1.027	1.029
Total - Indicadores Sociais Externos	1.808	986	554	829	498	1.619	1.102	91	1.065	1.027	1.029

3. Indicadores Sociais Externos (R\$x1000)



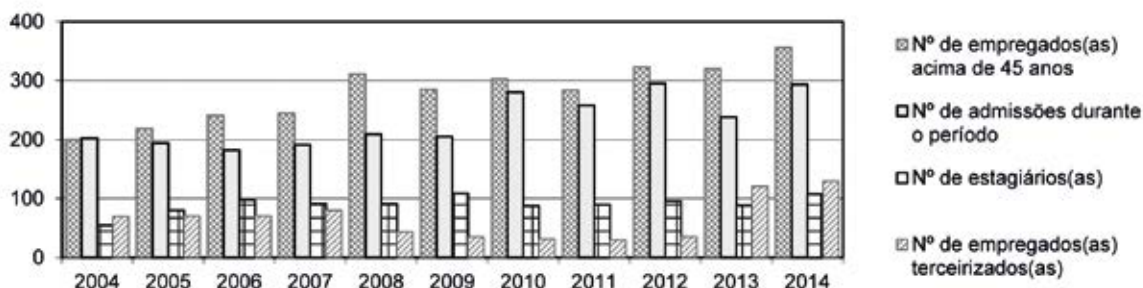
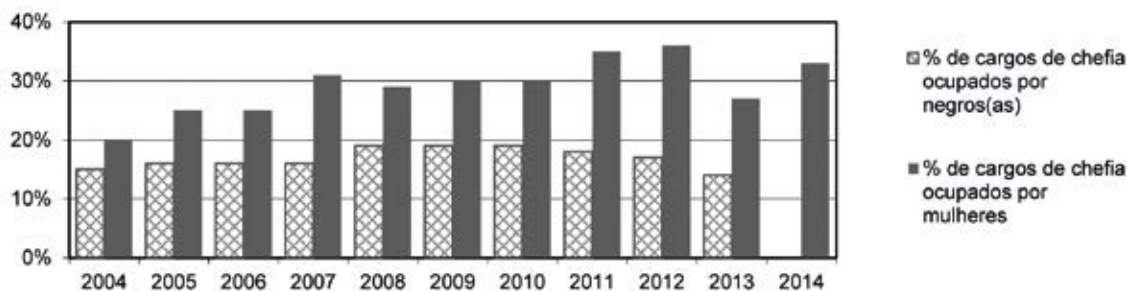
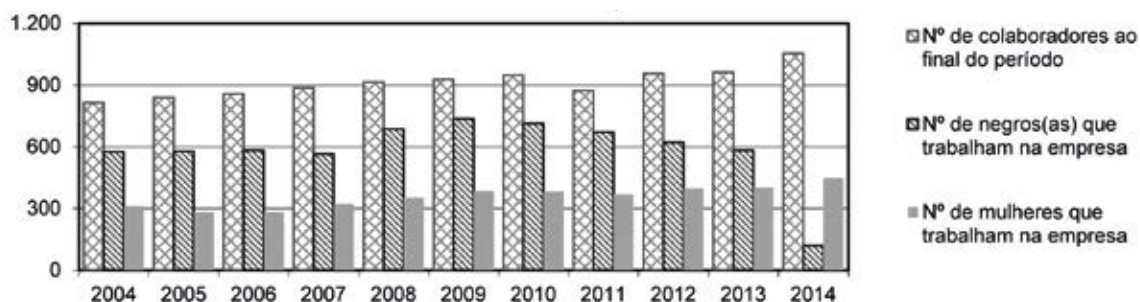
4. Indicadores Ambientais (R\$x1000)

4. Indicadores Ambientais	Valor (R\$x1.000)										
	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Investimentos relacionados com a produção / operação da empresa	6.137	3.362	11.765	10.848	8.094	19.897	26.706	18.931	30.292	20.823	7.411
Investimentos em programas e/ou projetos externos	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total - Investimentos em Meio Ambiente	6.137	3.362	11.765	10.848	8.094	19.897	26.706	18.931	30.292	20.823	7.411



5. Indicadores do Corpo Funcional

5. Indicadores do Corpo Funcional	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Nº de colaboradores ao final do período	815	840	858	887	915	928	948	873	956	963	1055
Nº de negros(as) que trabalham na empresa	576	579	583	565	686	737	714	671	621	582	119
Nº de mulheres que trabalham na empresa	313	283	283	322	354	386	383	369	398	402	449
% de cargos de chefia ocupados por mulheres	20%	25%	25%	31%	29%	30%	30%	35%	36%	27%	33%
% de cargos de chefia ocupados por negros(as)	15%	16%	16%	16%	19%	19%	19%	18%	17%	14%	0%
Nº de colaboradores acima de 45 anos	200	219	241	245	311	285	303	284	323	320	356
Nº de admissões durante o período	202	194	182	191	209	205	280	258	295	238	293
Nº de estagiários(as)	55	80	98	92	92	109	88	90	96	89	108
Nº de colaboradores terceirizados	70	71	71	80	44	35	32	30	35	121	130
Nº de pessoas com deficiência ou necessidades especiais	30	34	34	13	12	11	14	16	20	21	35



Minas Tênis Clube

Relatório Anual | 2014

6 - Informações relevantes quanto ao exercício da cidadania empresarial

6 - Informações relevantes quanto ao exercício da cidadania empresarial	2014	Meta 2015
Relação entre a maior e a menor remuneração na empresa	31,75	31,75
Número total de acidentes de trabalho	23	0
Os projetos sociais e ambientais desenvolvidos pela empresa foram definidos por:	() direção (X) direção e gerências () todos os colaboradores	() direção (X) direção e gerências () todos os colaboradores
Os padrões de segurança e salubridade no ambiente de trabalho foram definidos por:	() direção e gerências () todos os colaboradores (X) todos + CIPA	() direção e gerências () todos os colaboradores (X) todos + CIPA
Quanto à liberdade sindical, ao direito de negociação coletiva e à representação interna dos (as) trabalhadores (as), a empresa:	() não se envolve () segue as normas da OIT (X) incentiva e segue a OIT	() não se envolverá () seguirá as normas da OIT (X) incentivará e seguirá a OIT
A previdência privada contempla:	() direção () direção e gerências () todos os colaboradores	() direção () direção e gerências () todos os colaboradores
A participação nos resultados contempla:	() direção () direção e gerências (X) todos os colaboradores	() direção () direção e gerências (X) todos os colaboradores
Na seleção dos fornecedores, os mesmos padrões éticos e de responsabilidade social e ambiental adotados pela empresa:	() não são considerados () são sugeridos (X) são exigidos	() não serão considerados () serão sugeridos (X) serão exigidos
Quanto à participação de colaboradores (as) em programas de trabalho voluntário, a empresa:	() não se envolve (X) apoia () organiza e incentiva	() não se envolverá (X) apoiará () organizará e incentivará
% de reclamações e críticas atendidas ou solucionadas:	na empresa = 95% no PROCON = 100% na Justiça = 100%	na empresa = 100% no PROCON = 100% na Justiça = 100%
Valor adicionado total a distribuir (R\$1.000):	Em 2014:	Em 2013:
Distribuição do Valor Adicionado (DVA):	0% governo 0% colaboradores 0% acionistas 0% terceiros 100% retido	0% governo 0% colaboradores 0% acionistas 0% terceiros 100% retido