

	GESTÃO E GOVERNANÇA	Nº	NM 001/2025
		Tipo	NORMATIVA
Este documento faz parte do Sistema de Gestão de Governança do TÊNIS CLUBE PAULISTA			

POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS



	GESTÃO E GOVERNANÇA	Nº	NM 001/2025
		Tipo	NORMATIVA
Este documento faz parte do Sistema de Gestão de Governança do TÊNIS CLUBE PAULISTA			

INDICE

- 1 – Objetivos
- 2 – Definições
- 3 – Abrangência
- 4 – Provimento de Pessoal
- 5 – Remuneração e Benefícios
- 6 – Desenvolvimento de Recursos Humanos
- 7 – Gestão do Desempenho e Desenvolvimento
- 8 – Relações Trabalhistas e Sindicais
- 9 – Disposições Finais

	GESTÃO E GOVERNANÇA	Nº	NM 001/2025
		Tipo	NORMATIVA
Este documento faz parte do Sistema de Gestão de Governança do TÊNIS CLUBE PAULISTA			

1. OBJETIVOS

A presente Política de Recursos Humanos apresenta as diretrizes que funcionam como base para a Gestão de R.H. do TÊNIS CLUBE PAULISTA, assim entendido a visão e a missão da função de Recursos Humanos.

A missão, a visão, os valores e as competências do TÊNIS CLUBE PAULISTA, juntamente às demais políticas inspiram todos os Colaboradores do TÊNIS CLUBE PAULISTA nas suas ações e nas suas relações com os outros.

O Código de Conduta por sua vez refere-se a todas as diretrizes que o TÊNIS CLUBE PAULISTA utiliza como referência para orientar a conduta, as ações e decisões. Este documento foi o pilar sob o qual esta Política foi construída.

A satisfação dos Colaboradores, o desenvolvimento profissional e pessoal, a prevenção da saúde e segurança são parte integrante dos objetivos estratégicos do TÊNIS CLUBE PAULISTA para atrair, reter e auxiliar no desenvolvimento seus Colaboradores.

2. DEFINIÇÕES

A Política de Recursos Humanos é um conjunto de orientações baseada em valores que devem nortear as relações de trabalho, dando sustentação às estratégias empresariais de forma dinâmica e duradoura e objetivando assegurar a disponibilidade de pessoas qualificadas, saudáveis, seguras, motivadas que agreguem conhecimento e sejam engajadas para o crescimento contínuo do TÊNIS CLUBE PAULISTA:

- a) “Administradores”: Designação que engloba os membros da Diretoria Executiva, e gerentes designados pela Diretoria Executiva, bem como quaisquer membros de qualquer outro órgão de assessoramento à administração do TÊNIS CLUBE PAULISTA que tenha funções técnicas e/ou consultivas.
- b) “Colaboradores”: Empregados Celetistas, representantes legais, agentes e executivos do TÊNIS CLUBE PAULISTA, bem como demais pessoas ou entidades vinculadas à TÊNIS CLUBE PAULISTA de forma similar, inclusive membros de comitês eventualmente não enquadrados no conceito de Administradores previsto acima.

	GESTÃO E GOVERNANÇA	Nº	NM 001/2025
		Tipo	NORMATIVA
Este documento faz parte do Sistema de Gestão de Governança do TÊNIS CLUBE PAULISTA			

3. ABRANGÊNCIA

Esta Política de Recursos Humanos se aplica à TÊNIS CLUBE PAULISTA, seus Administradores e Colaboradores. As diretrizes deverão ser observadas e cumpridas pelo TENIS CLUBE PAULISTA, seus Administradores e Colaboradores, e juntamente com o Código de Conduta, servirão como fonte permanente de consulta para definição e/ou implementação de estratégias de gestão de R.H. da empresa.

4. PROVIMENTO DE PESSOAL

O TÊNIS CLUBE PAULISTA busca atender quantitativa e qualitativamente as necessidades e exigências empresariais com pessoas detentoras das competências e perfis requeridos pelos cargos:

4.1 – PRINCÍPIOS

4.1.1 – A otimização dos recursos humanos deve ser norteada de forma a possibilitar, interna ou externamente, a identificação de pessoas detentoras das competências técnicas e comportamentais essenciais ao seu melhor aproveitamento em cargos cujos requisitos são compatíveis com o potencial apresentado.

4.1.2 – Os cargos devem estar estruturados de forma clara e dinâmica a fim de viabilizar alternativas de mobilidade ocupacional, o planejamento de carreiras individuais, a administração de potencial e de sucessões e a adequada remuneração do trabalho.

4.1.3 – A empresa poderá divulgar os critérios adotados para movimentação funcional e de remuneração, possibilitando ao empregado o planejamento de sua carreira.

4.1.4 - A captação e seleção de pessoal devem ser realizadas dentro dos preceitos legais, buscando, interna ou externamente, pessoas com perfis que atendam às exigências do cargo e as necessidades empresariais. A empresa está empenhada em garantir condições de sustentabilidade, incentivar o equilíbrio de gêneros e apoiar a diversidade, disponibilizando, na medida de sua necessidade e capacidade por exemplo, vagas para deficientes físicos.

4.1.5 – A força de trabalho deve ser dimensionada de acordo com os objetivos estratégicos da empresa de forma dinâmica e contingencial.

	GESTÃO E GOVERNANÇA	Nº	NM 001/2025
		Tipo	NORMATIVA
Este documento faz parte do Sistema de Gestão de Governança do TÊNIS CLUBE PAULISTA			

5. REMUNERAÇÃO E BENEFÍCIOS

O TÊNIS CLUBE PAULISTA busca remunerar e conceder benefícios aos seus colaboradores de maneira justa e imparcial, como estímulo ao bom desempenho nas atividades diárias.

5.1 – PRINCÍPIOS

5.1.1 – A remuneração é compatível com a prática de mercado, de acordo com as atividades exercidas, o desempenho e a competência profissional, de forma a atrair, reter e valorizar a sua força de trabalho.

5.1.2 – Os resultados alcançados poderão ser compartilhados, favorecendo as relações de parceria entre capital e o trabalho, motivando os empregados.

5.1.3 – Os benefícios oferecidos pelo TCP, quando concedidos, devem favorecer a qualidade de vida e bem-estar social dos empregados e de seus familiares, contribuindo para a melhoria contínua do clima organizacional.

6. DESENVOLVIMENTO DE RECURSOS HUMANOS

O TÊNIS CLUBE PAULISTA promove a capacitação e o desenvolvimento contínuo de seus empregados, alinhando-os aos desafios e necessidades da empresa, visando à maximização entre a vida profissional e pessoal.

6.1 – PRINCÍPIOS

6.1.1 - Todos os colaboradores são constantemente encorajados a atualizar os seus conhecimentos.

6.1.2 - A empresa determina as prioridades de formação e desenvolvimento. A responsabilidade de transformá-las em ações é partilhada entre os colaboradores, as lideranças e o Recursos Humanos.

6.1.3 - Os programas de capacitação são elaborados de forma proativa, com base em competências e resultados pautados pela busca permanente de melhorias, devendo, ainda, atender à legislação e aos requisitos internos aplicáveis às exigências do cargo, à evolução dos processos de trabalho e ao estágio tecnológico do TCP.

	GESTÃO E GOVERNANÇA	Nº	NM 001/2025
		Tipo	NORMATIVA
Este documento faz parte do Sistema de Gestão de Governança do TÊNIS CLUBE PAULISTA			

6.1.4 - A experiência e a formação no posto de trabalho são as ferramentas de aprendizagem principais. As lideranças imediatas são responsáveis por orientar seus colaboradores de forma que estes possam ter sucesso nas suas funções.

6.1.5 - O TCP reconhece a importância da melhoria contínua, assim como a partilha de conhecimentos e ideias. O desenvolvimento pessoal é uma prática incentivada, e que proporciona competências adicionais, além de enriquecer o trabalho.

6.1.6 - Programas de desenvolvimento de liderança ajudam a desenvolver e manter uma gestão mais qualificada e poderão ser implementados.

6.1.7 - O empregado é o principal agente do processo de desenvolvimento, comprometendo-se a disseminar o conhecimento adquirido a transformar sua capacitação e treinamento em soluções que agreguem valor para a empresa.

6.1.8 - As iniciativas individuais de formação e aperfeiçoamento profissionais compatíveis com as necessidades empresariais devem ser incentivadas.

6.1.9 – O TCP incentiva o engajamento de seus colaboradores em atividades extrínsecas ao ambiente de trabalho, de modo a melhorar sua qualidade de vida como indivíduos, desde que estas não entrem em conflito com os interesses da empresa e estejam em consonância com o Código de Ética e Conduta.

7. GESTÃO DO DESEMPENHO E DESENVOLVIMENTO

No TCP, uma cultura de alto rendimento é suportada por reconhecimento diferenciado e pelo desenvolvimento dos colaboradores. Para isto, é fundamental alinhar responsabilidades claras e desafiadoras e garantir que os colaboradores tenham conhecimento de como seu trabalho impacta nos resultados.

7.1 - PRINCÍPIOS

7.1.1 - Lideranças e colaboradores devem trabalhar em conjunto para assegurar o alcance dos objetivos, permitindo aos líderes, por um lado, reconhecer e recompensar os colaboradores e, por outro lado, garantir que o baixo desempenho seja gerido com integridade.

7.1.2 – Os colaboradores receberão feedback regularmente em relação ao seu desempenho e aos objetivos de carreira. Cada líder deve dedicar o tempo necessário para isto ao longo do ano.

	GESTÃO E GOVERNANÇA	Nº	NM 001/2025
		Tipo	NORMATIVA
Este documento faz parte do Sistema de Gestão de Governança do TÊNIS CLUBE PAULISTA			

7.1.3 – Cada colaborador, apoiado pelo seu líder imediato, é responsável pelo seu próprio desenvolvimento profissional. Todos são encorajados a expressarem os seus objetivos de carreira e as suas expectativas num diálogo aberto. O objetivo é reter e motivar os colaboradores, oferecendo oportunidades de desenvolvimento de suas competências em longo prazo.

7.1.4 – No TCP as promoções são baseadas no desempenho, necessidade e disponibilidade, sendo este sustentado pelos resultados, comportamento e potencial.

7.1.5 – O Desenvolvimento Humano apoia a implementação das ferramentas necessárias e incentiva as lideranças a prepararem os recursos necessários para o desenvolvimento contínuo das pessoas e da empresa.

7.1.6 – A Diretoria Executiva, e todos os demais órgãos internos, sejam eles de planejamento, administração interna/externa ou execução, trabalham de maneira transparente e harmônica, evitando assim o risco do comprometimento do ambiente de trabalho e da má gestão de projetos.

8. RELAÇÕES TRABALHISTAS E SINDICAIS

8.1 – PRINCÍPIOS

8.1.1 – O TÊNIS CLUBE PAULISTA reconhece as Entidades Sindicais como legítimas representantes de seus empregados, sendo suas atividades respeitadas pela Empresa. É objetivo de o TÊNIS CLUBE PAULISTA viabilizar, permanentemente, através de atitudes éticas e transparentes, um canal de relacionamento com os empregados e suas entidades representativas, buscando sempre exaurir todos os meios empresarialmente aceitáveis para soluções negociadas.

9. DISPOSIÇÕES FINAIS

Esta Política de Gerenciamento de Recursos Humanos foi aprovada pela Diretoria Executiva em reunião realizada em 01/02/2025 e tem vigência a partir da data estabelecida no âmbito de tal aprovação societária observado o disposto na regulamentação aplicável e em deliberações subsequentes nesse sentido pela Diretoria Executiva.

A presente Política de Recursos Humanos poderá ser alterada mediante prévia aprovação da Diretoria Executiva, sempre que se entender necessário e/ou em decorrência de alterações legislativas e regulatórias.

	GESTÃO E GOVERNANÇA	Nº	NM 001/2025
		Tipo	NORMATIVA
Este documento faz parte do Sistema de Gestão de Governança do TÊNIS CLUBE PAULISTA			

Os casos e situações não previstos nesta Política de Divulgação serão submetidos a Diretoria Executiva para apreciação e definições aplicáveis.

Esta Política de Recursos Humanos será divulgada internamente e estará à disposição de todos os interessados para consulta sob a responsabilidade do(a) Gestor(a) de RH e apoio do(a) DPO.