

## POLÍTICAS DE RELAÇÕES HUMANAS

A presente política visa a direcionar as relações humanas no âmbito da Servix desde o processo seletivo até a efetiva contratação e posterior atuação profissional.

### 1 Na seleção de profissionais

A seleção de pessoas que trabalharão para a Servix deve ser pautada em critérios profissionais, devendo abranger competências técnicas e comportamentais.

É terminantemente proibido prejudicar qualquer candidato em função de características não profissionais, tais como: gênero, etnia, idade, orientação sexual, características físicas, origem, credo, convicções político-partidárias ou filosóficas ou qualquer outro elemento que possa vir a ser utilizado para individualizar uma pessoa.

Sempre que possível, principalmente para as funções de maior complexidade, é recomendado que sejam aplicados testes específicos e instrumentos de avaliação técnica, com vias a compor o processo seletivo.

A Servix orienta que o processo seletivo seja composto por mais de um avaliador. Dessa forma é esperado que o viés de um avaliador isolado seja minimizado a partir das ponderações de outras pessoas.

Dentro da disponibilidade de candidatos, a Servix empreenderá esforços para promover a inclusão com a contratação de pessoas que representem minorias ou setores excluídos da sociedade.

#### 1.1 Na seleção de profissionais vindos do setor público

Tendo em vista a alta exposição comercial da Servix junto ao setor público, é necessário ter cautela na contratação de profissionais que trabalharam diretamente para o Estado.

Para estes casos, quando houver aprovação no processo seletivo, antes de concluída a proposta de trabalho o responsável pela área de Risco e Compliance deverá ser comunicado.

Caberá à área de Risco e Compliance, após pesquisas e ponderações, avaliar a pertinência e os riscos de tal contratação.

### 2 Entre colegas de trabalho

As relações no ambiente de trabalho devem ser pautadas pela cortesia e respeito, colaborando para que predomine o espírito de equipe, a lealdade, a confiança, a conduta compatível com os valores da Servix e a busca por resultados sustentáveis.

## 2.1 Entre gestores e demais colaboradores

O colaborador, quando no papel de gestor de pessoas, deve sempre ter em mente que seus colaboradores o tomarão como exemplo. Portanto, as suas ações devem constituir-se em modelo de conduta e motivação para a sua equipe.

Não será admissível que sejam utilizados status advindos do cargo para solicitar ou obter serviços ou favores pessoais a seus subordinados.

As oportunidades de desenvolvimento de carreira devem ser pautadas por critérios de mérito profissional, garantindo que haja igualdade de todos da equipe para serem reconhecidos. Não são admitidos reconhecimentos profissionais baseados apenas em relacionamentos pessoais entre gestor e subordinado.

Os gestores devem tratar seus subordinados diretos ou colaboradores que estejam em nível hierárquico inferior ao seu com respeito, dignidade, racionalidade, ética e transparência.

É vedado expor colaboradores a críticas destrutivas, humilhações, constrangimentos ou quaisquer outras formas de degradação típicas de relacionamentos onde prevalece hierarquia autoritária.

## 2.2 Entre colaboradores com cunho amoroso ou afetivo

Relacionamentos amorosos entre colaboradores da Servix são permitidos. Porém, tal permissão está limitada pelos valores e pela ética defendidos pela Servix.

São vedados relacionamentos amorosos ou afetivos entre profissionais com subordinação entre si.

Caso um relacionamento amoroso ou afetivo venha a se desenvolver entre pessoas com subordinação ou que possa gerar eventual conflito de interesses, tal relacionamento deverá ser levado ao conhecimento da área de Recursos Humanos ou Risco e Compliance para que tome as medidas cabíveis. Sempre será dada preferência pela realocação de um dos profissionais para outra área e caso não seja possível será acordada uma decisão entre os colaboradores, Recursos Humanos e Risco e Compliance.

A permissão a ocorrência de eventuais relacionamentos amorosos entre colaboradores não deve se confundir com permissão ou tolerância a condutas que evidenciem assédio sexual.

Segundo material divulgado no site do Tribunal Superior do Trabalho, o assédio sexual pode ser de duas categorias:

- (i) por chantagem, quando a aceitação ou a rejeição de uma investida sexual é determinante para que o assediador tome uma decisão favorável ou prejudicial para a situação de trabalho da pessoa assediada;
- (ii) por intimidação abrange todas as condutas que resultem num ambiente de trabalho hostil, intimidativo ou humilhante.

Essas condutas podem não se dirigir a uma pessoa ou a um grupo de pessoas em particular.

Segundo o conceito usual o assédio sexual (insinuações, contatos físicos forçados, convites ou pedidos inadequados) pode apresentar uma das seguintes características:

- Ser uma condição para conceder ou manter o emprego.
- Influir nas promoções ou na carreira do assediado;
- Prejudicar o rendimento profissional humilhar e/ou insultar a vítima.

Qualquer colaborador deverá informar à área de Risco e Compliance, Recursos Humanos, Gestor da área ou à Ouvidoria sobre atos de assédio sexual de que tenha sido vítima ou que tenha presenciado.

### 2.3 Entre colaboradores sem subordinação envolvida

A Servix preza pelo respeito aos direitos e a honra das pessoas independentemente do contexto considerado. Tal premissa deve ser observada pelos colaboradores da Servix sempre que se relacionarem com seus pares.

Assim, não serão tolerados comportamentos que possam se traduzir como assédios ou quaisquer outras condutas que desrespeitem a pessoa, sobretudo em virtude de gênero, orientação sexual, raça, nacionalidade, cor, religião, idade, deficiências físicas ou mentais, enfermidades, vestimenta, atuação profissional ou acontecimentos esporádicos.

Deve ser compreendido como assédio um comportamento reprovado ou indesejado por uma pessoa comum como comentários e atos hostis, humilhantes ou abusivos ou que possam causar sofrimento.

Da mesma forma não serão aceitos comportamentos que possam ser entendidos como Assédio sexual, Bullying (assim entendido como o mau tratamento reiterado, maldoso, severo ou difuso, oral, escrito ou físico, que uma pessoa razoável consideraria ofensivo, degradante ou humilhante a um ou mais indivíduos), assédio psicológico (conduta hostil, humilhante ou abusiva que se manifeste sob a forma de comportamento, comentários verbais, atos ou gestos) ou quaisquer outras atitudes que violem, constringam ou humilhem outras pessoas.

Profissionais que atuam em nome da Servix devem se perguntar se determinada forma de tratamento interpessoal representa uma infração à dignidade à condição humana. Caso a resposta não esteja clara ou seja positiva, a ação específica deverá ser reconsiderada até que estejam em conformidade com esta política de Relações Humanas.