



POLÍTICA GESTÃO DE PESSOAS

Versão 001

Código

Classificação

Versão

Data da Vigência

POL.GDM.001

Interno

001

25/07/2024

Sumário

Sumário

1. Objetivos:	3
2. Aplicação:	3
3. Definições Gerais:.....	3
4. Missões, Visão e Valores:	3
5. Princípios:	3
6. Orientações:	4
7. Recrutamento e Seleção de Pessoas:	6
8. Gestão de Clima Organizacional:.....	6
9. Monitoramento e Avaliação da Política:	6
10. Comunicação:.....	6
11. Responsabilidades:.....	7
12. Disposições Finais:.....	7
13. Controle de Revisão:.....	7



Código	Classificação	Versão	Data da Vigência
POL.GDM.001	Interno	001	25/07/2024

1. Objetivos

Disseminar a política de gestão de pessoas, de forma a guiar a padronização de práticas e fortalecer uma cultura baseada em condições seguras e adequadas ao desenvolvimento, produtividade e reconhecimento, contribuindo para o alcance dos resultados esperados. Conjunto de ações destinadas aos colaboradores, baseando-se na Missão, Visão e nos Valores do Grupo.

2. Aplicação:

Aplica-se a todos os(as) colaboradores(as) do Grupo Serval.

3. Definições Gerais:

Políticas de Gestão de Pessoas são o conjunto de estratégias ou políticas específicas adotadas pelo Grupo Serval para gerir seus colaboradores, visando agregar valor aos processos e alcançar a missão organizacional.

Gestão de Pessoas corresponde ao conjunto de posturas, práticas, projetos e ações adotadas pela área de gestão de pessoas e pelos responsáveis por equipes, em qualquer nível hierárquico, para coordenação e orientação permanente dos colaboradores

4. Missão , Visão e Valores:

- **Missão:** Assegurar a tradição no mercado prestando serviços de terceirização com segurança, credibilidade e excelência operacional.
- **Visão:** Ser referência no mercado com soluções diferenciadas na prestação de serviços de mão de obra especializada.
- **Valores:** Os nossos valores são pautados na ETICA, RESPEITO, COMPROMETIMENTO E RESPONSABILIDADE.

5. Princípios:

- Alinhamento com a missão, visão, valores e objetivos estratégicos da empresa;
- Meritocracia como orientadora das ações em gestão de pessoas;
- Promoção do bem-estar físico, psíquico e social dos colaboradores, assim como de clima organizacional favorável ao desempenho;
- Aprimoramento das relações de trabalho, por meio de práticas transparentes, justas e éticas que valorizem as pessoas;

Código	Classificação	Versão	Data da Vigência
POL.GDM.001	Interno	001	25/07/2024

- Promover a segurança e boas condições de trabalho aos colaboradores nos escritórios internos e nos nossos parceiros (tomadores de serviços/clientes), buscando uma relação baseada na confiança e no respeito.
- Promover relações trabalhistas sustentáveis, por meio de delegação de atividades, com base no respeito, na ética e na transparência, além de seguir em conformidade com a legislação vigente, convenções e acordos de trabalho;
- Respeitar e valorizar as diversidades sociais e culturais, dispensando a todas as pessoas tratamento e oportunidades iguais e sem preconceitos de origem social, cultural, étnica ou relativos à identidade de gênero, cor/raça, idade, religião, opinião política, orientação sexual, condição física e qualquer outra forma de discriminação;
- Preservar os princípios éticos relativos à dignidade humana, valorização da vida, afirmação da cidadania, integridade física e moral de todas as pessoas, e coibir:

a) Qualquer tipo de discriminação, intimidação, constrangimento ou situação que configure conflito de interesses.

b) Assédio moral e sexual em todas as instâncias.

c) Toda ação ou omissão que esteja em desacordo com princípios e compromissos do Código de Ética das empresas do grupo;

d) Toda forma ou tentativa de corrupção, suborno, propina, vantagem pessoal e tráfico de influência, atuando sem concessões à ingerência de interesses e favorecimentos particulares, partidários ou pessoais.

6. Orientações:

Planejamento de Gestão de Pessoas

As áreas de gestão de pessoas devem:

- Dimensionar e gerir o quadro de pessoal, quantitativa e qualitativamente, contribuindo para que os objetivos do grupo possam ser alcançados;
- Planejar e monitorar a padronização de conceitos, regras, critérios e procedimentos, de forma a obter maior eficiência relacionada à administração de pessoal e demais processos de gestão de pessoas.

Carreira, remuneração e benefícios:

Elaboração: André Diógenes	Verificação: André Diógenes	Aprovação: André Diógenes	Página 4 de 7
Data: 25/07/2024	Data: 25/07/2024	Data: 25/07/2024	

Código	Classificação	Versão	Data da Vigência
POL.GDM.001	Interno	001	25/07/2024

As áreas de gestão de pessoas devem:

- Buscar o alinhamento das práticas de carreira e remuneração compatíveis com o mercado e com a estratégia empresarial, favorecendo o pleno desenvolvimento profissional dos colaboradores sempre vinculado à meritocracia.
- Apoiar os gestores para que estabeleçam objetivos individuais alinhados com os objetivos empresariais, com responsabilidades claras e desafiadoras, garantindo que os colaboradores estejam cientes de como o seu trabalho tem impacto no negócio.
- Promover ações de reconhecimento da excelência do desempenho dos empregados de forma transparente e equânime, e orientando o desenvolvimento na carreira com foco em resultados e competências.
- Oferecer remuneração e benefícios de acordo com as práticas do mercado, onde os principais benefícios oferecidos são: Vale Alimentação, Assistência Médica e Odontológica, Cesta básica, Empréstimos Consignados, Auxílio-Graduação, Pós-Graduação e cursos oferecidos com base no LNT (Levantamento das necessidades de treinamento).

Desenvolvimento de pessoas:

As áreas de gestão de pessoas devem:

- Estabelecer um plano de capacitação continuada dos colaboradores, tendo como base a educação corporativa e a gestão do conhecimento, a partir da análise das necessidades do planejamento estratégico, das demandas das áreas de negócio e no monitorando da sua efetividade.
- Desenvolver seus colaboradores, buscando o aproveitamento das competências individuais e das equipes, permitindo o alcance dos resultados empresariais.
- Incentivar o autodesenvolvimento dos empregados e o compartilhamento e disseminação do conhecimento.
- Investir no treinamento e desenvolvimento dos seus colaboradores porque considera estas práticas fundamentais ao crescimento pessoal e profissional, onde nos primeiros dias de trabalho, o colaborador já passa pelo treinamento de integração, que tem o objetivo de transmitir as políticas internas da empresa, para capacitar e integrar o novo colaborador ao ambiente de trabalho.
- Promover a evolução profissional por meio de ações de treinamento, desenvolvimento e educação baseadas no diagnóstico e identificação das lacunas de competências necessárias pontuadas internamente ou através de solicitação do cliente;

Código	Classificação	Versão	Data da Vigência
POL.GDM.001	Interno	001	25/07/2024

Segurança do trabalho, saúde e qualidade de vida:

As áreas de gestão de pessoas devem:

- Promover uma cultura prevencionista de saúde e segurança do trabalho, em todas as suas unidades, atividades, produtos e serviços em atendimento aos requisitos legais e valores das empresas.
- Desenvolver ações voltadas para saúde, segurança e qualidade de vida dos empregados, proporcionando condições para que possam exercer suas atividades de forma saudável e segura.

7. Recrutamento e Seleção de Pessoas:

O Grupo Serval realiza todos os seus processos seletivos. Ocorre internamente geralmente sem interferências de consultorias, onde é uma prática, pois trabalhamos com implantações de contratos junto aos clientes, no qual possuem demandas diferenciadas além do processo para vagas internas, onde é levado em consideração o aproveitamento interno em algumas oportunidades.

Valorizamos a diversidade como forma de estimular as contribuições dadas por pessoas de diferentes culturas, raças, idades, religiões, sexos e experiências anteriores, sejam elas pessoais ou profissionais.

8. Gestão de Clima Organizacional:

Com o propósito de manter um clima organizacional agradável e sustentável, o Grupo Serval analisa meios para promover pesquisas de clima e promover ações de melhoria em parceria com seus colaboradores.

9. Monitoramento e Avaliação da Política:

A sistemática de monitoramento, avaliação e controle da política de gestão de pessoas se dará em consonância com os objetivos e as ações estratégicas, podendo para tanto utilizar indicadores para análise.

10. Comunicação:

O Grupo Serval mantém um processo em evolução de comunicação com seus colaboradores através informativos internos e canais de comunicação para reclamações, dúvidas e sugestões.

Código

Classificação

Versão

Data da Vigência

POL.GDM.001

Interno

001

25/07/2024

11. Responsabilidades:

Colaboradores do Grupo Serval:

- Observar os princípios e diretrizes estabelecidos nesta política em todas as suas atividades, colaborando para o fortalecimento da cultura empresarial e o alcance dos objetivos das empresas do grupo.

Gestores do Grupo Serval:

- Observar os princípios e diretrizes estabelecidos nesta política em todas as suas atividades, incentivando o conhecimento desta pelos colaboradores sob sua gestão.
- Implementar esta política e atuar nos seus desdobramentos e na divulgação permanente e sistemática do seu conteúdo às partes interessadas.

Diretorias de Administração/Executiva do Grupo Serval:

- Atuar como gestora desta política.
- Aprovar esta política e garantir a sua implementação zelando pela observância de seus princípios e diretrizes em todas as suas decisões.

Comitê de Gestão, Pessoas e Elegibilidade:

- Avaliar esta política, acompanhar a sua implementação e monitorar seus resultados, propondo a diretoria do grupo atualizações e melhorias quando necessário

12. Disposições Finais:

Tendo em vista a especificidade de cada empresa devido aos segmentos (Vigilância e Segurança Privada // Limpeza e Conservação), esta política pode ser desdobrada em outros documentos normativos específicos, caso necessário, contudo sempre alinhados aos princípios e diretrizes aqui estabelecidos.

13. Controle de Revisões:

Revisão	Data da Revisão	Emissor	Descrição/Natureza
00	10/2019	Recursos Humanos	Emissão Inicial