



POLÍTICA DE GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

I. Objetivo

A presente Política de Gestão de Recursos Humanos (“Política”) tem por finalidade definir os Princípios e a Estratégia de Gestão de Recursos Humanos envolvidos na operação da Via Voz, bem como a governança necessária para dar suporte a essa estratégia.

II. Abrangência

Todos os colaboradores (incluindo terceirizados), estagiários, jovens aprendizes, investidores, bancos, fornecedores, concorrentes, governo, órgãos reguladores, imprensa, comunidade, sociedade, dentre outros.

III. Diretrizes

1. Princípios

1.1. A diversidade e a dignidade do ser humano são respeitadas, não se admitindo atos discriminatórios, de preconceito, de intimidação ou assédio de qualquer natureza em qualquer situação. A Empresa considera que o respeito à diversidade de ideias está no seu jeito de ser e isso se reflete na atitude de todos os seus colaboradores.

1.2. A Via Voz valoriza a transparência e diálogo aberto como instrumentos de aperfeiçoamento da organização.

1.3. A Empresa está comprometida em assegurar o cumprimento de todas as exigências, normas regulamentadoras, legislações vigentes em geral, e convenções legais pertinentes às relações e ao ambiente de trabalho, aplicáveis às suas atividades.

1.4. A Via Voz valoriza e fomenta o equilíbrio entre trabalho, saúde e família por meio de diversas ações.

1.5. A Via Voz respeita o direito dos colaboradores a livre associação sindical e ao direito à negociação coletiva.

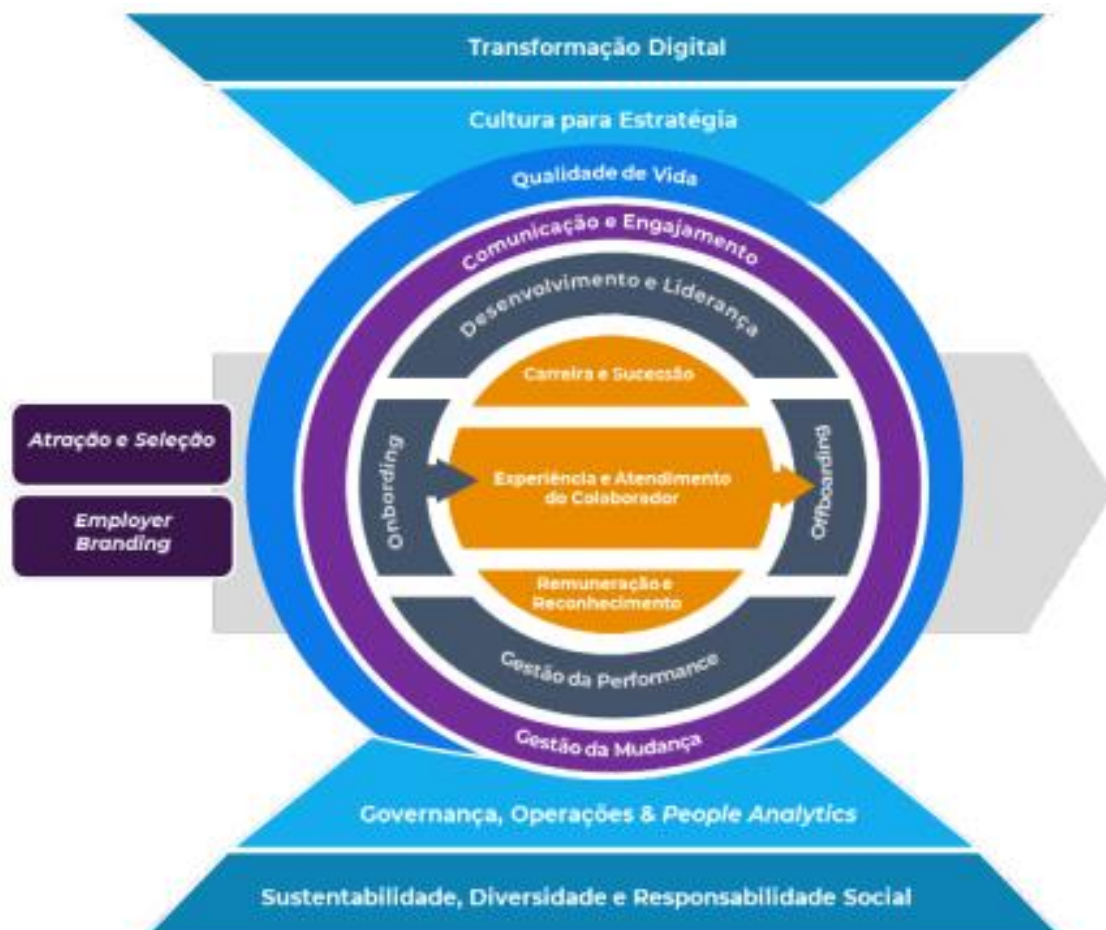
1.6. Os talentos são da Via Voz e não de áreas específicas.

1.7. A Empresa valoriza e potencializa o desenvolvimento de seus colaboradores e, para isso, proporciona diversas experiências de aprendizagem, nos seus múltiplos formatos.

2. Propósito

Impulsionar a jornada do time da Empresa, gerando orgulho de pertencer e valor sustentável ao negócio.

3. Modelo de atuação



3.1. Transformação digital: Capacitação dos colaboradores em práticas ágeis e apoio no desenvolvimento do dia a dia, para que a Empresa possa se adaptar mais rapidamente às necessidades dos nossos clientes através de ciclos curtos de entrega e melhoria contínua.

3.2. Cultura para Estratégia: Manutenção e sustentação de uma cultura organizacional alinhada à estratégia da Empresa, reforçando sua missão, valores e objetivos de curto, médio e longo prazo.

3.3. Governança, Operações e People Analytics: Manutenção e desenvolvimento de ações, práticas, políticas e processos que garantam a análise e gestão dos recursos humanos da Empresa.

3.4. Sustentabilidade, Diversidade e Responsabilidade social: Estabelecimento de diretrizes e ações corporativas, conciliando as questões de desenvolvimento econômico com as ambientais, sociais e de governança, assegurando o sucesso do negócio a longo prazo, com o propósito de potencializar negócios sustentáveis e inclusivos.

3.5. Qualidade de Vida: Desenvolvimento e manutenção de programas de qualidade de vida com o objetivo de fomentar a saúde e bem-estar dos colaboradores, além do equilíbrio entre a vida pessoal e profissional.

3.6. Comunicação e engajamento: Desenvolvimento, sustentação e comunicação de políticas, práticas, processos e iniciativas que garantam a motivação e o engajamento dos colaboradores no curto, médio e longo prazo.

3.7. Gestão da Mudança: Sustentação de processos, habilidades e ferramentas desenvolvidas para gestão do lado humano da mudança, fazendo com que as pessoas consigam alcançar os resultados desejados no novo cenário.

3.8. Atração, Seleção e Employer Branding: Desenvolvimento e sustentação de políticas, iniciativas e processos para a atração e seleção de talentos alinhados aos objetivos e valores da Empresa, além da manutenção de programas e iniciativas que promovam a marca empregadora da Via Voz no mercado de trabalho.

3.9. Onboarding: Desenvolvimento e manutenção de processos e iniciativas que garantam a prontidão dos novos colaboradores para o desempenho de suas atividades na Empresa.

3.10. Desenvolvimento e Liderança: Desenvolvimento e manutenção de experiências de aprendizagem que estimulem o desenvolvimento dos colaboradores de forma alinhada às estratégias e objetivos da Empresa, incluindo o apoio e a capacitação de líderes para que possam gerir equipes de alta performance e de forma humanizada.

3.11. Gestão da Performance: Desenvolvimento e manutenção do modelo de metas corporativas e das práticas do Modelo de Gestão, possibilitando o acompanhamento dos resultados no decorrer do ano, além do apoio no desenvolvimento dos devidos planos de ação para impulsionar a performance da Empresa.

3.12. Carreira e Sucessão: Desenvolvimento sustentação de iniciativas que sirvam para desenvolver e reforçar as competências desejadas pela Empresa, possibilitando e impulsionando o desenvolvimento de carreira dos colaboradores, além de, conseqüentemente, estimular o pipeline de sucessão da liderança.

3.13. Experiência e Atendimento do Colaborador: Desenvolvimento e sustentação de iniciativas para mensurar e melhorar continuamente a experiência dos colaboradores, visando sua retenção e engajamento desde o primeiro contato com a Empresa.

3.14. Remuneração e Reconhecimento: Desenvolvimento e manutenção de políticas e programas para a gestão de remuneração, benefícios e reconhecimento, visando a atração e retenção de talentos, além de, por consequência, manter as equipes suficientes e motivadas para atender as demandas e alavancar os negócios da Empresa.

3.15. Offboarding: Desenvolvimento e manutenção de processos e iniciativas que garantam uma transição humanizada e justa para o colaborador no momento de sua saída da Empresa.

4. Proposta de valor

4.1. A Estratégia da Gestão de Recursos Humanos tem o objetivo de garantir a geração de valor para colaboradores e demais pessoas envolvidas na operação da Empresa. Essa geração de valor se dá por meio do alinhamento dos interesses dos diversos stakeholders, da busca pela sustentabilidade do negócio, por meio da ótima gestão do capital humano envolvido na operação da Empresa, e dos seguintes pilares:

4.1.1. Fortalecer a visão do Cliente;

4.1.2. Garantir que a cultura suporte a estratégia organizacional;

4.1.3. Garantir prontidão de pessoas que façam a diferença;

4.1.4. Reforçar a meritocracia, possibilitando reconhecer e recompensar colaboradores com comprometimento, comportamento e desempenho superiores no curto, médio e longo prazo;

4.1.5. Garantir um ambiente mais inclusivo e diverso;

4.1.6. Promover o bem-estar físico e mental dos colaboradores, por meio de programas direcionados para a melhoria da qualidade de vida;

4.1.7. Promover o bem-estar físico e mental dos colaboradores, por meio de programas direcionados para a melhoria da qualidade de vida.

IV. Exceções

As exceções à essa Política deverão ser aprovadas pela Comissão de Gestão do Programa de Integridade – CGPI.

V. Gestão de Consequências

Colaboradores, fornecedores ou outros stakeholders (públicos de interesse) que observarem quaisquer desvios às diretrizes desta Política, poderão relatar o fato ao Canal de Ética, podendo ou não se identificar.

Internamente, o não cumprimento das diretrizes desta Política enseja a aplicação de medidas de responsabilização dos agentes, conforme a respectiva gravidade da prática adotada, e de acordo com normativos internos.

VI. Responsabilidades

- **Administradores e Colaboradores:** Observar e zelar pelo cumprimento da presente Política e, quando assim se fizer necessário, acionar o Sócio Administrador para consulta sobre situações que envolvam conflito com esta Política ou mediante a ocorrência de situações nela descritas.
- **Sócio Administrador e Social Media** É a guardiã dessa Política e responsável pelo seu aperfeiçoamento, atualização, comunicação para os públicos relacionados, publicação e ativação dela e das normas e procedimentos que a suportam. É também responsável pela definição das ações de gestão de consequência referentes a não observação do que essa Política determina.

VII. Documentação Complementar

- Código de Conduta Ética da Via Voz
- Legislações trabalhistas vigentes no âmbito federal, estadual e municipal.
- Normas internas aperfeiçoadas constantemente, aprovadas pelas alçadas competentes e disponibilizadas a todos os colaboradores.

VIII. Conceitos e Siglas

- *Stakeholders*: Todos os públicos relevantes com interesses pertinentes à Empresa, ou ainda, indivíduos ou entidades que assumam algum tipo de risco, direto ou indireto, em face da sociedade. Entre outros, destacam-se: acionistas, investidores, colaboradores, sociedade, clientes, fornecedores, credores, governos e órgãos reguladores, concorrentes, imprensa, usuários dos meios eletrônicos de pagamento e organizações não governamentais.

IX. Disposições Gerais

É competência da Comissão de Gestão do Programa de Integridade – CGPI alterar esta Política sempre que se fizer necessário.

Esta Política entra em vigor na data de sua aprovação pela Comissão de Gestão do Programa de Integridade – CGPI e revoga quaisquer normas e procedimentos em contrário.

Sinval Ladeira

Sócio Administrador