

 SPALLA engenharia & construção	POLÍTICA CONTRA ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÃO		
Versão 1.0	Vigência 2026/2027	Revisão Anual	Aprovação Diretoria

1. OBJETIVO

Esta Política tem por objetivo estabelecer diretrizes claras para prevenção, identificação, denúncia e tratamento de situações de assédio moral, assédio sexual, importunação sexual e discriminação no ambiente de trabalho da Spalla Engenharia, em conformidade com a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), a Lei nº 9.029/1995, a Lei nº 14.457/2022, a NR-1 e demais normas aplicáveis.

2. ABRANGÊNCIA

Esta Política se aplica a todos os colaboradores, independentemente do cargo ou nível hierárquico, bem como a prestadores de serviço, estagiários, aprendizes, fornecedores e visitantes que estejam em qualquer ambiente de trabalho ou atividade relacionada à Spalla Engenharia, incluindo:

- Escritórios, canteiros de obras e frentes de serviço;
- Eventos, viagens e confraternizações promovidas pela empresa;
- Interações por meios digitais (e-mail, WhatsApp, redes sociais) relacionadas ao trabalho;
- Qualquer local onde seja exercida atividade em nome da Spalla Engenharia.

3. CONCEITOS E DEFINIÇÕES

3.1 Assédio Moral

Caracteriza-se pela exposição repetitiva e prolongada de um trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, relacionadas ao exercício de suas funções, que causem ofensa à personalidade, dignidade ou integridade psíquica, com o objetivo de excluí-lo do trabalho ou inferiorizar sua autoestima. Exemplos:

- Críticas excessivas, constantes e injustificadas perante outros colegas;
- Atribuição de tarefas impossíveis ou degradantes como forma de punição;

- Ignorar sistematicamente a presença ou contribuição do colaborador;
- Ameaças veladas ou explícitas de demissão como forma de pressão;
- Sabotagem de atividades ou retenção dolosa de informações necessárias ao trabalho;
- Isolamento proposital ou exclusão de reuniões e comunicações relevantes;
- Mensagens agressivas ou humilhantes por meios digitais (WhatsApp, e-mail).

3.2 Assédio Sexual

Conduta de natureza sexual que constrinja, constranja ou humilhe alguém, com o objetivo de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função (art. 216-A do Código Penal). Não se limita a atos físicos — inclui:

- Comentários, piadas ou insinuações de cunho sexual;
- Envio de imagens, vídeos ou mensagens de conteúdo sexual não solicitado;
- Convites persistentes para encontros após recusa expressa ou implícita;
- Promessas de benefícios condicionadas a favores sexuais;
- Ameaças relacionadas à recusa de aproximação sexual.

3.3 Importunação Sexual

Praticar contra alguém e sem a sua anuência ato libidinoso com o objetivo de satisfazer a própria lascívia ou a de terceiro (art. 215-A do Código Penal). Diferente do assédio sexual, NÃO exige relação de poder ou hierarquia. Inclui toques não consentidos, exposição a material pornográfico no ambiente de trabalho e comportamentos exibicionistas.

3.4 Discriminação

Qualquer distinção, exclusão ou preferência fundamentada em raça, cor, sexo, orientação sexual, identidade de gênero, estado civil, situação familiar, gravidez, origem, condição de saúde, deficiência, religião, convicção política, faixa etária ou qualquer outra característica protegida por lei, que tenha por efeito anular ou alterar a igualdade de oportunidades no trabalho. Divide-se em:

- Discriminação direta: tratamento desfavorável explícito com base em característica protegida.

- Discriminação indireta: política ou prática aparentemente neutra que produz efeito desproporcional sobre grupo protegido.

3.5 Retaliação

Qualquer ato desfavorável, seja demissão, rebaixamento, transferência indesejada, alteração de função, exclusão de projetos, perseguição ou qualquer forma de represália, praticado em decorrência de denúncia, testemunho ou participação em investigação relacionada a assédio ou discriminação. A retaliação é EXPRESSAMENTE PROIBIDA e constitui, por si só, violação grave deste Código.

4. RESPONSABILIDADES

4.1 Todos os Colaboradores devem:

- Tratar colegas, clientes, fornecedores e qualquer pessoa com respeito e dignidade;
- Recusar-se a participar ou compactuar com condutas de assédio ou discriminação;
- Reportar ao Canal de Denúncias ou ao Comitê de Compliance situações de assédio ou discriminação de que tomem conhecimento, ainda que não sejam a vítima;
- Participar dos treinamentos periódicos obrigatórios sobre este tema.

4.2 Gestores e Líderes devem, adicionalmente:

- Promover ativamente um ambiente de trabalho respeitoso e inclusivo;
- Identificar e agir imediatamente diante de sinais de assédio ou discriminação em suas equipes;
- Nunca retaliar ou permitir retaliação contra denunciante ou testemunhas;
- Reportar qualquer ocorrência conhecida, mesmo que a vítima não tenha formalizado denúncia;
- Participar de treinamentos específicos para liderança sobre gestão de conflitos e bem-estar psicossocial (NR-1).

4.3 Comitê de *Compliance* deve:

- Receber e registrar todas as denúncias relacionadas a esta Política;
- Conduzir as investigações de forma imparcial, sigilosa e tempestiva;
- Garantir proteção efetiva ao denunciante e às testemunhas;
- Propor ao RH as medidas disciplinares adequadas aos casos apurados;

- Reportar à Diretoria os casos e tendências identificadas;
- Monitorar e atualizar esta Política anualmente ou sempre que necessário.

4.4 RH e SST devem:

- Integrar os riscos psicossociais (incluindo assédio) no Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR/NR-1);
- Promover ações periódicas de conscientização e treinamento;
- Apoiar vítimas com encaminhamento a suporte psicológico quando necessário;
- Manter registros de ocorrências para fins de auditoria e melhoria contínua.

5. PROCEDIMENTO DE DENÚNCIA E INVESTIGAÇÃO

5.1 Como Denunciar

Qualquer pessoa pode reportar situações de assédio ou discriminação pelos seguintes canais, inclusive de forma anônima:

Canal	Descrição
Canal Online	https://spallaengenharia.denuncia.pro/
Telefone 0800	0800-591-3457 (seg. a sex., 9h às 18h, exceto feriados)
E-mail Compliance	compliance@spallaengenharia.com.br
Gestor de Confiança	Relato direto ao gestor imediato ou a outro líder de confiança

A denúncia anônima receberá o mesmo tratamento e rigor que a denúncia identificada. O sigilo é garantido em todos os casos.

5.2 Fluxo de Investigação

1. Registro e protocolo da denúncia — prazo de 24 horas.
2. Avaliação preliminar pelo Comitê de Compliance — prazo de 5 dias úteis.
3. Comunicação ao denunciante sobre o início da investigação.
4. Coleta de provas, entrevistas com denunciante, denunciado e testemunhas — prazo de 30 dias.

5. Elaboração de relatório conclusivo pelo Comitê.
6. Deliberação sobre medidas disciplinares ou encaminhamento à Diretoria.
7. Comunicação do resultado ao denunciante (quando identificado) — prazo de 5 dias úteis após conclusão.
8. Acompanhamento pós-investigação — monitoramento por 90 dias.

Prazo máximo total da investigação: 45 dias corridos, prorrogáveis por igual período mediante justificativa fundamentada.

5.3 Medidas de Proteção Imediata

Durante a investigação, podem ser adotadas medidas preventivas para proteger a vítima, independentemente do resultado final:

- Afastamento temporário do acusado do ambiente da vítima;
- Transferência temporária de turno, local ou equipe (preferencialmente do acusado, não da vítima);
- Suspensão cautelar remunerada do acusado;
- Encaminhamento da vítima a suporte psicológico custeado pela empresa.

6. SANÇÕES

O descumprimento desta Política sujeita o infrator às sanções abaixo, aplicadas de forma gradual e proporcional, garantindo o contraditório e a ampla defesa:

Gravidade	Sanções Aplicáveis
Leve: comportamento inadequado, sem reiteração, sem impacto grave.	Advertência escrita + treinamento obrigatório.
Grave: conduta reiterada, assédio com impacto psicológico comprovado, discriminação.	Suspensão de 1 a 30 dias + afastamento do agressor da equipe da vítima.

Gravíssima: assédio sexual, importunação sexual, retaliação, reincidência grave.

Demissão por justa causa (art. 482 da CLT) + eventual comunicação ao MPT e medidas cíveis/criminais.

A prática de retaliação contra denunciante ou testemunhas será tratada como infração gravíssima, sujeitando o responsável às mesmas sanções previstas para assédio sexual.

7. PREVENÇÃO E ALINHAMENTO COM A NR-1

Em conformidade com a NR-1 (Portaria MTE nº 1.419/2024), a Spalla Engenharia integra os riscos psicossociais — incluindo assédio, violência, sobrecarga e conflitos interpessoais — ao seu Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO/PGR). As ações preventivas incluem:

- Treinamento anual obrigatório sobre assédio e discriminação para todos os colaboradores;
- Treinamento específico para gestores sobre identificação e tratamento de situações de risco psicossocial;
- Pesquisas periódicas de clima organizacional como ferramenta de identificação precoce;
- Campanhas de conscientização internas (cartazes, comunicados, *onboarding*);
- Registro e análise anual dos casos apurados para identificação de tendências e melhoria do ambiente;
- Ações de promoção da saúde mental dos trabalhadores.

8. DISPOSIÇÕES FINAIS

- Esta Política é complementar ao Código de Conduta e Ética da Spalla Engenharia e não o substitui.
- Dúvidas sobre a aplicação desta Política devem ser encaminhadas ao Comitê de Compliance.
- Esta Política será revisada anualmente e sempre que houver alteração legislativa ou regulatória relevante.
- Todos os colaboradores deverão assinar declaração de recebimento e ciência desta Política.

Leonardo Grimm Franzo

André Aguilera de Oliveira

Data de vigência: 15/04/2026 a 14/04/2027

Página 6 de 6