



POLÍTICA ANTIASSÉDIO

Redigido por: Departamento Jurídico da Companhia
Verificado por: Luigi Bianchini Neto /Helga Araruna Ferraz De Alvarenga
Aprovado por: Conselho Administração da Engineering
Autorizado por: Filippo di Cesare
Data de emissão: 18/07/2023
Nº da Versão: 03
Nº de páginas: 06
Distribuição: Intranet

Atenção

Este documento está disponível em cópia original no servidor da rede corporativa.

Qualquer cópia impressa é considerada uma cópia de trabalho não controlada.

É responsabilidade de quem utiliza cópias não controladas verificar seu nível de atualização.

POLÍTICA ANTIASSÉDIO

A presente política tem como função principal estabelecer diretrizes segundo as quais a Engineering do Brasil S.A. (“Engineering” ou “Companhia”) possa criar um ambiente de trabalho onde a dignidade pessoal seja respeitada.

Esta política expressa (i) o compromisso da Engineering com o tratamento digno e respeitoso entre as pessoas; e (ii) o compromisso que a Companhia tem em combater todas as formas de assédio, violência ou intimidação.

a. Aplicação

A presente política aplica-se à Engineering e a todos os seus Colaboradores, Clientes e Parceiros Comerciais na atuação em todas áreas e projetos que desempenhem ou venham a desempenhar no futuro.

Esta política deve ser analisada e aplicada dentro do contexto do Programa de Integridade da Companhia, especialmente em consonância com o Código de Ética do Grupo Engineering, o Manual de Compliance e Procedimentos Internos e a Política de Diversidade, Inclusão e Direitos Humanos.

b. Definições

Assédio Moral: Caracteriza-se por ações repetitivas, como humilhações, depreciações, ameaças, isolamento ou sobrecarga de trabalho, que têm o objetivo de desestabilizar emocionalmente a vítima e minar sua autoestima.

Assédio Psicológico: Envolve ações destinadas a prejudicar a saúde mental, emocional ou psicológica da vítima, por meio de manipulação, ameaças, chantagem, difamação, vigilância excessiva ou exclusão social.

Assédio Sexual: Refere-se a comportamentos indesejados de natureza sexual, como comentários, gestos, insinuações, toques ou avanços não solicitados, que criam um ambiente intimidante, hostil ou ofensivo para a vítima.

Assédio Verbal: Consiste em insultos, xingamentos, piadas ofensivas, comentários pejorativos ou discriminatórios, que são direcionados à pessoa de maneira persistente e causam constrangimento ou desconforto.

CIPA - Comissão Interna de Prevenção de Acidentes.

c. Diretrizes Gerais

A Engineering, a fim de concretizar os compromissos acima, obriga-se a:

1. repudiar quaisquer espécies de assédio (moral, sexual ou de qualquer outra natureza), respeitando a legislação aplicável e as políticas da Companhia sobre o tema;
2. manter um ambiente de trabalho seguro, saudável e respeitoso;
3. estabelecer relações e realizar negócios apenas com Clientes e Parceiros Comerciais que respeitem os mesmos valores que a Engineering defende e propaga, quais sejam, o tratamento digno e respeitoso entre as pessoas e o combate a todas as formas de assédio, violência ou intimidação;
4. implementar cláusulas contratuais de conformidade com as disposições legais aplicáveis e com a presente política;
5. fazer com que seus Colaboradores, Clientes e Parceiros Comerciais cumpram com a presente política e suas diretrizes;
6. incluir temas referentes à prevenção e ao combate ao assédio sexual e outras formas de violência nas atividades e práticas da CIPA, em cumprimento, inclusive, ao disposto na Lei nº 14.457/2022 (Programa Emprega + Mulheres), que atribui às CIPAs a responsabilidade pela promoção de medidas de prevenção ao assédio e à violência no ambiente de trabalho, sem prejuízo da atuação do Comitê de Ética, do setor de Recursos Humanos e dos demais setores da Companhia, em conjunto com a CIPA, no combate às diferentes formas de assédio, violência e ou intimidação;
7. promover, por meio da CIPA, treinamentos e ações de conscientização antiassédio, ao menos, a cada 12 (doze) meses;
8. promover outras ações educacionais que propaguem e sensibilizem os Colaboradores, especialmente aqueles que desempenham atividades de gestão de grupo e/ou de projetos, a fim de que, em suas respectivas equipes, possam difundir e pôr em prática o tratamento digno e respeitoso entre as pessoas;
9. desenvolver e promover estratégias de comunicação interna que combatam as diferentes formas de assédio, a fim de mitigar a sua ocorrência; e
10. receber e investigar denúncias de assédio, em suas diferentes formas, especialmente aquelas recebidas por meio do canal anônimo e independente de denúncias da Companhia, tomando as devidas medidas punitivas cabíveis no caso de ocorrência, observadas as demais Políticas da Companhia, assegurando-se a confidencialidade das informações e a proteção contra qualquer forma de retaliação a denunciantes de boa-fé.

d. Diretrizes Específicas

Não serão permitidas ou toleradas, pela Engineering, atitudes como:

1. realização de agressão física ou verbal a alguém;
2. realização de insultos, comentários ou gestos obscenos;

3. realização de investidas sexuais indesejáveis,
4. contato físico indesejável;
5. solicitações indesejáveis de favores sexuais e condutas físicas, verbais ou visuais de natureza sexual;
6. realização de piadas ou comentários de conotação sexual;
7. perguntas invasivas a respeito da vida pessoal de uma pessoa;
8. realização de críticas hostis sobre a capacidade profissional de uma pessoa;
9. exposição de pessoas a situações constrangedoras, intimidadoras ou humilhantes em razão de abuso de poder por parte do superior hierárquico;
10. realização de discussões recorrentes com tom de voz elevado com outra pessoa;
11. restrição das atividades de uma pessoa, deixando-a sem quaisquer tarefas a cumprir, com o objetivo de provocar sensação de inutilidade ou incompetência; e
12. imposição de condições e regras de trabalho mais trabalhosas ou mesmo inúteis, ou ainda, diferentes das que são cobradas, dos demais integrantes da equipe na execução das mesmas atividades.

e. Comunicação e Monitoramento

A Engineering compromete-se a divulgar e disseminar a presente política, as ações e mudanças por ela motivadas, bem como os resultados alcançados, para que todas as partes interessadas possam acompanhar a sua evolução e o compromisso da Companhia com o desenvolvimento de um ambiente saudável, confortável, seguro, inclusivo e em consonância com o respeito aos direitos humanos.

f. Revisão

A presente política será revisada periodicamente, a fim de garantir a apropriada adequação e implementação.

A Engineering reserva-se o direito de alterá-la, mediante aprovação do Comitê de Ética e do Conselho de Administração da Companhia, conforme entender ser melhor para garantir o cumprimento de seus fins.

Atualização de Versões

Versão	Data	Razão	Alterações
1.0	18/07/2023	Primeira Versão	Criação da Política Antiassédio.
2.0	23/08/2024	Revisão	Sem alterações.
3.0	20/08/2025	Revisão	Ajustes na redação dos itens C.6 e C.10, respectivamente, para (i) incluir referência expressa à Lei nº 14.457/2022 (Programa Emprega + Mulheres) e (ii) inserir a obrigação de confidencialidade e proteção contra retaliação a denunciantes de assédio, em conformidade com as disposições do Manual de Compliance e Controles Internos da Engineering.

 **Aprovações**
Detalhes da solicitação de aprovação X

▼ Anexos

 Política Antiassédio 2025.docx
<https://engit-my.sharepoint.com/:...>

▼ Status final: Aprovado

 Etapa 3: Aprovado por
Joyce Santos De Aguilar 18/09/2025 15:51:55
aprovação conselho - ARCA 29/09/2025

 Etapa 2: Aprovado por
Luigi Bianchini Neto 17/09/2025 22:19:41

 Etapa 1: Aprovado por
Helga Araruna Ferraz De Alvarenga 17/09/2025 13:44:01

 Solicitado por
Joyce Santos De Aguilar 15/09/2025 11:59:23