

Instrução Normativa	Setor GOVERNANÇA	Código IN.GOV.0006.R00
	Emissão 13/08/2026	Nº Página Página 1 de 7

Política de Prevenção e Combate ao Assédio

Instrução Normativa	Setor GOVERNANÇA	Código IN.GOV.0006.R00
	Emissão 13/08/2026	Nº Página Página 2 de 7

Sumário

1. OBJETIVO	3
2. ABRANGÊNCIA	3
3. DEFINIÇÕES.....	3
4. PRINCÍPIOS E CONDUTAS PROIBIDAS	4
4.1. ASSÉDIO MORAL E ABUSO DE AUTORIDADE	4
4.2. ASSÉDIO SEXUAL.....	5
4.3. DISCRIMINAÇÃO, VIOLÊNCIA E CONDUTA DIGITAL.....	5
4.4. PRÁTICAS LEGÍTIMAS DE GESTÃO	5
5. RESPONSABILIDADES	5
6. PREVENÇÃO, COMUNICAÇÃO E TREINAMENTO	5
7. COMUNICAÇÃO DE RELATOS	5
8. MEDIDAS DE PROTEÇÃO E APOIO	6
9. APURAÇÃO E DIREITOS DAS PARTES.....	6
10. PROTEÇÃO CONTRA RETALIAÇÃO E RELATOS DE MÁ-FÉ	6
11. CONSEQUÊNCIAS	7
12. MONITORAMENTO E MELHORIA CONTÍNUA	7
13. DISTRIBUIÇÃO, ARMAZENAMENTO E REVISÃO	7
14. REFERÊNCIAS LEGAIS, NORMATIVAS E DOCUMENTOS RELACIONADOS	7
15. CONTROLE DE REVISÕES	7

Instrução Normativa	Setor GOVERNANÇA	Código IN.GOV.0006.R00
	Emissão 13/08/2026	Nº Página Página 3 de 7

1. OBJETIVO

Estabelecer diretrizes para prevenir e combater o assédio, a discriminação, a violência e a retaliação no âmbito do trabalho, promovendo ambiente ético, respeitoso, seguro, inclusivo e compatível com os valores e responsabilidades da Elementu Engenharia e Integração LTDA.

2. ABRANGÊNCIA

Esta Política aplica-se aos sócios, Diretores, gestores, colaboradores, aprendizes, estagiários, temporários, candidatos, representantes, terceiros, fornecedores, subcontratados, clientes e demais pessoas que interajam em contexto relacionado ao trabalho ou às atividades da Elementu.

Abrange condutas presenciais ou digitais ocorridas em escritórios, obras, frentes de serviço, viagens, eventos, treinamentos, alojamentos, veículos, instalações de clientes, aplicativos de mensagem, reuniões virtuais, redes sociais relacionadas ao trabalho e demais ambientes sob controle ou influência da organização.

3. DEFINIÇÕES

Termo	Definição
Assédio moral	Conduta abusiva repetida ou sistemática que exponha pessoa ou grupo a humilhação, constrangimento, isolamento, desqualificação ou degradação do ambiente de trabalho.
Assédio sexual	Conduta indesejada de conotação sexual, verbal, não verbal, física ou digital, praticada por chantagem ou intimidação, independentemente de posição hierárquica, sem prejuízo da definição criminal aplicável.
Discriminação	Distinção, exclusão, restrição ou preferência injustificada relacionada a característica pessoal ou protegida que prejudique igualdade de tratamento ou oportunidade.
Violência no trabalho	Ameaça, agressão, perseguição, intimidação ou abuso físico, verbal, psicológico, sexual ou digital relacionado ao trabalho.
Retaliação	Ato prejudicial contra quem, de boa-fé, relate situação, participe de apuração, atue como testemunha ou recuse conduta irregular.
Medida de proteção	Providência temporária e proporcional destinada a proteger pessoas, preservar evidências e assegurar imparcialidade, sem antecipar conclusão ou punição.

4. PRINCÍPIOS E CONDUTAS PROIBIDAS

A Elementu pauta suas relações pela dignidade, respeito, integridade, igualdade de tratamento, escuta responsável, imparcialidade, confidencialidade e proteção contra retaliação.

Instrução Normativa	Setor GOVERNANÇA	Código IN.GOV.0006.R00
	Emissão 13/08/2026	Nº Página Página 4 de 7

4.1 Assédio Moral e Abuso de Autoridade

São proibidos, entre outros, humilhações repetidas, gritos, ameaças, apelidos ofensivos, exposição pública, isolamento deliberado, boicote, retirada injustificada de recursos, cobrança impossível destinada a constranger, desqualificação sistemática, atribuição de tarefa degradante ou uso abusivo da posição hierárquica.

Um ato isolado grave pode não preencher todos os elementos do assédio moral, mas permanece sujeito a apuração e tratamento como violência, abuso, discriminação ou outra violação.

4.2 Assédio Sexual

São proibidos convites insistentes, comentários, piadas, mensagens, imagens, gestos, contato físico, insinuações, chantagem, promessa de vantagem, ameaça de prejuízo ou qualquer abordagem sexual indesejada. A proibição aplica-se a relações verticais, horizontais e com terceiros.

4.3 Discriminação, Violência e Conduta Digital

São proibidos tratamento desigual injustificado, racismo, capacitismo, sexismo, LGBTfobia, xenofobia, intolerância religiosa, perseguição, ameaça, agressão, exposição de informação pessoal, envio de conteúdo ofensivo e outras formas de violência física, verbal, psicológica ou digital.

4.4 Práticas Legítimas de Gestão

Distribuição de atividades, acompanhamento, cobrança respeitosa, feedback, avaliação, alteração organizacional e aplicação fundamentada de medida disciplinar não caracterizam assédio por si só. Essas práticas tornam-se incompatíveis com esta Política quando realizadas de forma abusiva, discriminatória, humilhante, ameaçadora, retaliatória ou sem finalidade profissional legítima.

5. RESPONSABILIDADES

Responsável	Atribuição
Alta Direção	Aprovar a Política, assegurar recursos, proteger a independência das apurações e acompanhar sua efetividade.
CIPA	Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio: incluir o tema em suas atividades, apoiar prevenção e conscientização e encaminhar relatos aos canais oficiais, preservando confidencialidade.
Governança/Compliance	Coordenar diretrizes, canais, indicadores, apurações e planos de melhoria, observando impedimentos e reporte à Alta Direção.
Recursos Humanos	Apoiar prevenção, acolhimento, orientação, medidas de proteção, treinamento e consequências trabalhistas dentro de sua competência.

Instrução Normativa	Setor GOVERNANÇA	Código IN.GOV.0006.R00
	Emissão 13/08/2026	Nº Página Página 5 de 7

Responsável	Atribuição
Gestores e lideranças	Atuar como exemplo, prevenir condutas, orientar equipes, comunicar situações conhecidas e não realizar apuração informal.
Colaboradores e terceiros	Cumprir a Política, participar das ações aplicáveis, respeitar as pessoas e comunicar situações pelos canais oficiais.

A CIPA não deve receber detalhes de casos individuais ou participar de investigação, salvo quando formalmente designada e sem conflito de interesses. Seu papel ordinário concentra-se em prevenção, conscientização e encaminhamento seguro.

6. PREVENÇÃO, COMUNICAÇÃO E TREINAMENTO

A Elementu deve realizar, no mínimo a cada 12 meses, ações de capacitação, orientação e sensibilização para empregados de todos os níveis hierárquicos sobre assédio, violência, igualdade, diversidade, canais de denúncia e não retaliação, em formatos acessíveis e adequados aos públicos.

A integração de novos colaboradores deve apresentar as regras essenciais e os canais. Lideranças, Recursos Humanos, CIPA, Governança/Compliance e responsáveis por obras devem receber conteúdo específico sobre prevenção, acolhimento, encaminhamento e preservação de evidências.

Participação, conteúdo, data, público e avaliação das ações devem ser registrados.

7. COMUNICAÇÃO DE RELATOS

A Elementu deve manter canais oficiais acessíveis, amplamente divulgados e adequados aos públicos. Ao menos um canal deve permitir relato anônimo, e devem existir alternativas para situações que envolvam o gestor, Recursos Humanos, Governança/Compliance ou Alta Direção.

A relação atualizada dos canais deve permanecer publicada no site institucional, no repositório corporativo e nos meios de comunicação aplicáveis às obras e frentes de serviço. O relato pode ser realizado pela pessoa afetada, testemunha ou terceiro.

A pessoa relatora deve ser orientada a informar, quando possível, fatos, datas, locais, envolvidos, testemunhas e evidências. A ausência de todos esses elementos não impede o recebimento e a análise preliminar.

8. MEDIDAS DE PROTEÇÃO E APOIO

Quando houver risco à integridade, à saúde, à segurança, às evidências ou à imparcialidade, podem ser adotadas medidas temporárias e proporcionais, tais como alteração de linha de reporte, separação de contato, mudança de local ou rotina, trabalho remoto, afastamento cautelar ou restrição de acesso.

As medidas não representam conclusão antecipada e devem ser registradas, revistas periodicamente e planejadas para não impor ônus indevido à pessoa que relatou ou foi afetada.

Instrução Normativa	Setor GOVERNANÇA	Código IN.GOV.0006.R00
	Emissão 13/08/2026	Nº Página Página 6 de 7

Conforme o caso e a responsabilidade da Elementu, podem ser oferecidos acolhimento, orientação de RH e Jurídico, atendimento de saúde, encaminhamento a serviço especializado, apoio para registro perante autoridade e outras medidas de proteção.

9. APURAÇÃO E DIREITOS DAS PARTES

O recebimento, registro, triagem, avaliação de risco, investigação, decisão, comunicação e encerramento devem seguir o procedimento corporativo vigente. A apuração deve ser imparcial, tempestiva, documentada, conduzida por pessoas competentes e protegida contra conflito de interesses.

O responsável deve preservar evidências, ouvir as pessoas necessárias, oferecer oportunidade adequada de manifestação, restringir informações ao critério de necessidade de conhecimento e registrar conclusão, medidas e responsáveis.

Quando o relato envolver pessoa responsável pelo processo ou pela decisão, deve ser acionada instância alternativa ou apoio independente. A apuração interna não substitui procedimento policial, trabalhista, civil ou criminal cabível.

10. PROTEÇÃO CONTRA RETALIAÇÃO E RELATOS DE MÁ-FÉ

É proibida retaliação contra quem, de boa-fé, apresente relato, busque orientação, participe da apuração, atue como testemunha, apoie pessoa afetada ou se recuse a praticar conduta incompatível com esta Política.

Relato não comprovado, divergência de percepção ou insuficiência de evidências não caracterizam má-fé. A má-fé exige demonstração de intenção deliberada de apresentar informação falsa, manipular evidência ou causar prejuízo injustificado.

11. CONSEQUÊNCIAS

Violações podem resultar em orientação, treinamento, advertência, suspensão, desligamento, inclusive por justa causa quando legalmente cabível, rescisão contratual, reparação e comunicação às autoridades, conforme gravidade, dano, responsabilidade, reincidência e legislação aplicável.

Omissão deliberada, conivência, interferência na apuração, destruição de evidência e retaliação constituem violações próprias e podem agravar as consequências.

12. MONITORAMENTO E MELHORIA CONTÍNUA

A Elementu deve acompanhar a efetividade por meio de informações agregadas e protegidas, incluindo cobertura de treinamento, relatos recebidos, prazo de tratamento, reincidência, retaliação, medidas de proteção, ações preventivas, percepção do ambiente e eficácia dos planos de ação.

Resultados relevantes devem orientar campanhas, treinamentos, revisão de riscos psicossociais, melhoria de processos e análise crítica pela Alta Direção.

Instrução Normativa	Setor GOVERNANÇA	Código IN.GOV.0006.R00
	Emissão 13/08/2026	Nº Página Página 7 de 7

13. DISTRIBUIÇÃO, ARMAZENAMENTO E REVISÃO

Esta Política deve permanecer acessível nos canais oficiais. Cópias impressas ou armazenadas localmente são consideradas não controladas, prevalecendo a versão vigente no repositório corporativo.

Sua adequação deve ser avaliada ao menos anualmente e sempre que houver mudança legal, organizacional, ocorrência grave, risco emergente, resultado de apuração ou alteração nos canais e procedimentos relacionados.

14. REFERÊNCIAS LEGAIS, NORMATIVAS E DOCUMENTOS RELACIONADOS

São referências principais a Constituição Federal, a Consolidação das Leis do Trabalho, o Código Penal, especialmente o art. 216-A, a Lei nº 14.457/2022, a Lei nº 9.029/1995, a Lei nº 13.709/2018 - LGPD, a NR-5 - Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio e demais requisitos aplicáveis.

Esta Política deve ser lida em conjunto com a IN.GOV.0003 - Código de Conduta e Ética, a IN.GOV.0005 - Política de Direitos Humanos, Diversidade e Trabalho Decente e o procedimento corporativo de gestão do Canal de Denúncias, apuração e tratamento de relatos.

15. CONTROLE DE REVISÕES

Revisão	Alterações	Publicação	Validade	Elaborado por	Aprovado por
00	Revisão inicial - estrutura consolidada	01/09/2026	01/09/2031	Pedro Vergara - Governança	Rafael Tudela - Diretoria Marcelo Azevedo - Governança