



# POLÍTICA DE ANTIDISCRIMINAÇÃO E ANTIASSÉDIO DA SANTA MARTA TELHAS E ACABAMENTOS

## 1. Introdução

A Santa Marta Telhas e Acabamentos (Santa Marta) proíbe qualquer forma de assédio ou discriminação, reafirmando seu compromisso com a promoção de um ambiente de trabalho inclusivo, respeitoso e livre de condutas inadequadas. Esta Política se aplica a todos os colaboradores, fornecedores e parceiros, seja em interações presenciais ou virtuais, bem como em eventos externos realizados em nome da empresa. Ademais, a Santa Marta adere integralmente às disposições previstas na **Lei n.º 14.457/2022**, que estabelece diretrizes para prevenção e combate ao assédio no ambiente de trabalho, e à **Lei n.º 14.737/2023**, que reforça medidas de combate à discriminação contra mulheres, promovendo a segurança e igualdade de gênero no ambiente corporativo.

---

## 2. Definições

### 2.1. Discriminação

Discriminação é qualquer distinção, exclusão ou preferência injusta que comprometa a igualdade de tratamento, causando prejuízo ou constrangimento a uma pessoa. Exemplos incluem, mas não se limitam a:

- Discriminação baseada em etnia, religião, opinião política, gênero, idade, orientação sexual ou deficiência.
- Tratamento desigual que afete o desenvolvimento profissional ou a dignidade pessoal de qualquer colaborador.

### 2.2. Assédio

Assédio é qualquer comportamento ofensivo, verbal, não verbal ou físico, que tenha por objetivo ou efeito violar a dignidade de uma pessoa, criando um ambiente intimidatório, hostil, humilhante ou ofensivo.



- **Assédio Moral:** Prática reiterada de condutas abusivas que expõem o colaborador a situações humilhantes ou constrangedoras no ambiente de trabalho. Exemplos incluem insultos, isolamento social, cobranças excessivas ou desproporcionais.
- **Assédio Sexual:** Qualquer abordagem ou comportamento de caráter sexual não consentido, que possa causar desconforto ou constrangimento. Exemplos incluem insinuações verbais, toques inadequados, envio de mensagens com conotação sexual ou chantagens baseadas em hierarquia.

A empresa cumpre integralmente as disposições legais em vigor, incluindo a **Lei n.º 14.737/2023**, que tem como objetivo prevenir e combater a discriminação de gênero, assegurando igualdade de direitos e oportunidades para todas as mulheres.

---

### 3. Comitê de Apuração e Denúncias

As denúncias relacionadas a assédio ou discriminação deverão ser encaminhadas à **Comissão de Conduta e Compliance da Santa Marta**, que tem como responsabilidade:

- Receber as denúncias de forma sigilosa e tratar os casos com imparcialidade;
- Investigar os relatos apresentados;
- Propor soluções e aplicar sanções cabíveis conforme a gravidade dos fatos.

As denúncias podem ser feitas anonimamente ou identificadas por meio do canal oficial da empresa: **Acesse o Canal de Denúncia da Santa Marta Telhas e Acabamentos.**

#### 3.1. Fases da Investigação



1. **Recebimento:** As denúncias serão registradas e encaminhadas imediatamente aos membros da Comissão.
2. **Triagem:** A Comissão avaliará a denúncia para verificar sua consistência e classificar a gravidade do caso.
3. **Apuração:** Serão realizadas entrevistas e coleta de evidências, garantindo que todas as partes envolvidas sejam ouvidas.
4. **Deliberação:** A Comissão analisará os fatos e decidirá sobre as medidas a serem tomadas, registrando as decisões em ata.
5. **Feedback:** O denunciante, se identificado, será informado sobre a conclusão do caso.

---

## 4. Sistemas de Proteção e Garantias

### 4.1. Sigilo e Confidencialidade

A Santa Marta garante o sigilo absoluto de todas as denúncias e a proteção da identidade dos denunciantes, das vítimas e de outros envolvidos.

### 4.2. Não Retaliação

Nenhum colaborador que realizar uma denúncia ou colaborar com investigações será retaliado ou tratado de forma desfavorável. A empresa condena qualquer forma de represália.

### 4.3. Decisões e Sanções

A Comissão poderá recomendar sanções administrativas, que incluem advertências, suspensões e desligamentos, conforme a gravidade do caso, respeitando os procedimentos previstos na legislação trabalhista.

### 4.4. Compromisso Corporativo



A empresa se compromete a tratar todas as denúncias de forma corporativa, investigando profundamente os casos relatados e implementando medidas preventivas para evitar recorrências. A tolerância para qualquer forma de assédio ou discriminação é zero. Além disso, a empresa buscará compreender as causas que levaram à ocorrência e implementará ações educacionais e preventivas para promover um ambiente de respeito mútuo.

---

## **5. Disseminação e Atualização da Política**

A Política deverá ser revisada e atualizada anualmente ou em prazo inferior, quando as circunstâncias tornarem necessárias mudanças mais urgentes às disposições. Sempre que a Política for alterada, a nova versão deverá ser enviada a todos os colaboradores via e-mail com indicações precisas, apontando as diferenças em relação à versão anterior.

Além disso:

1. A Política deverá ser enviada a todos os colaboradores no momento de sua admissão, acompanhada de um breve resumo no corpo do e-mail para que o colaborador se familiarize com a cultura e os princípios da Santa Marta.
  2. A disseminação regular será feita por meio de lembretes ou materiais periódicos, como cartazes, panfletos ou mensagens eletrônicas, reforçando os valores e as formas de resolução de conflitos e proteção às vítimas.
  3. O documento completo da Política estará disponível no site da empresa, acessível a todos os colaboradores.
- 

## **6. Vigência**



Esta Política entra em vigor na data de sua publicação, substituindo quaisquer versões anteriores.