



POLÍTICA DE GENTE

1. INTRODUÇÃO

O programa de Compliance da SPOT reflete sua cultura de integridade, associada à importância atribuída ao cumprimento da legislação aplicável às atividades desenvolvidas pelas empresas do grupo, a nível nacional e estrangeiro.

A SPOT entende que diversidade é uma das estratégias que levam ao sucesso da companhia. Isso porque pessoas diferentes proporcionam diversas perspectivas sobre uma mesma questão, além de ajudar a compor equipes com mais possibilidades de gerar novos conhecimentos e alcançar resultados eficientes.

O propósito dessa Política é dispor sobre as diretrizes comportamentais que devem ser observadas pelos nossos Stakeholders com objetivo de que suas atividades e condutas estejam sempre focadas nos valores de diversidade e igualdade de tratamento, para que juntos possamos construir um ambiente de trabalho saudável para todos.

2. Definições

Stakeholders: todas as pessoas, físicas ou jurídicas, afetadas pelas atividades desenvolvidas pelas empresas do grupo Spot Educação, sejam eles funcionários, investidores, fornecedores, alunos, entre outros;

SPOT/Spot Educação/Grupo Spot Educação: grupo econômico com atuação no segmento de educação, detentor das linhas de negócio Cultura Inglesa, Edify, codeBuddy, Learning Factory, Go Bilingual, Instituto Edify, entre outras;

Programa de Compliance SPOT: todas as práticas, treinamentos, regulamentos e demais atividades desenvolvidas e/ou estimuladas pela SPOT com o intuito de fortalecer a cultura de Compliance entre seus Stakeholders;

Área de Compliance: área de Compliance da SPOT, atendendo à holding e suas subsidiárias;

Área de Gente e Gestão: área de Gente e Gestão da SPOT, responsável pelo processo seletivo, comunicação interna e controle de metas, atendendo a todas as empresas do grupo;

Política: trata-se da presente Política de Gente.

3. Orientações Gerais

Esta Política é de interesse da SPOT e de seus Stakeholders, sendo direcionada a todos eles, mas principalmente aos funcionários das empresas do Grupo.

Nossos funcionários ocupam posição de destaque na SPOT, já que é através deles que conseguiremos atingir nosso sonho: ser a melhor solução em educação, formando pessoas para atuar globalmente.

Tendo isso em mente, a Política de Gente tem como objetivos a preocupação com a saúde dos funcionários, o bem-estar no ambiente de trabalho, equilíbrio entre vida pessoal e profissional e a proibição de qualquer conduta de cunho discriminatório, por razão de raça, gênero, orientação sexual, entre outras.

4. Processo seletivo

A relação do funcionário com a empresa tem início em momento anterior ao da contratação: durante o processo seletivo.

Dito isso, a diversidade é um valor importante para a SPOT, e, por isso, é sempre levada em consideração a partir do processo seletivo dos candidatos a funcionários.

Durante o recrutamento, a área de Gente e Gestão e os demais responsáveis pela decisão de contratação baseiam suas escolhas no mérito e capacidades dos candidatos. Valorizamos suas experiências e acreditamos que ter pessoas com ideias, personalidades e histórias de vida diferentes são uma vantagem relevante para a companhia.

Nesse sentido, nossas contratações estão sempre focadas em pessoas que coloquem o aluno em primeiro lugar, amam o que fazem, tenham paixão por aprender, postura de dono e disseminam o bem!

5. Responsabilidade das lideranças

Apesar da fase de contratação ser muito importante para a implementação da cultura da diversidade dentro da SPOT, manter essa cultura viva no dia a dia do ambiente de trabalho também é essencial. Os líderes – Gerentes, Diretores, Coordenadores, etc. - são peças-chaves para alcançar esse objetivo.

São eles os principais responsáveis por promover os valores, ideias e engajar os funcionários a participarem das ações promovidas pela SPOT, principalmente através das áreas de Gente e Gestão e Compliance.

Além disso, cabe aos líderes encorajar os funcionários a denunciar qualquer tipo de conduta de caráter discriminatório e ser firmes quanto ao cumprimento dos valores da SPOT.

6. Conflito de interesses

Quando falamos em conflito de interesses, queremos fazer referência a qualquer ação onde há prevalência do interesse pessoal em detrimento daquilo que seria a melhor escolha para a SPOT.

Nesse sentido, ressaltamos que todos fazemos parte de um único time e os interesses pessoais não devem exercer influência, direta ou indireta, sobre as atividades desenvolvi-

das pelas empresas do Grupo.

No intuito de evitar esse tipo de situação, os Stakeholders devem declarar-se impedidos de participar de qualquer decisão que implique conflito de interesses, tais como: (i) ter participação individual ou familiar nos negócios de qualquer fornecedor ou cliente da SPOT; (ii) ter participação substancial, individual ou familiar, em uma organização que faça negócios ou deseje fazer negócios com a SPOT; (iii) limitar a contratação de parentes até o 3º grau dos funcionários, além de cônjuges e companheiros, para cargos que possuam subordinação direta ou indireta, incluindo interface constante no ambiente de trabalho que possa gerar conflito de interesses.

7. Relacionamentos

A SPOT reconhece o direito de seus funcionários e membros da alta administração de se relacionar com pessoas que eventualmente vierem a conhecer no ambiente de trabalho. Contudo, o seu relacionamento pessoal com outros funcionários ou demais Stakeholders não deve afetar negativamente o desempenho das suas obrigações profissionais.

Desta forma, para evitar que decisões sejam tomadas com base em emoções ou em relacionamentos pessoais, não é permitido o relacionamento afetivo entre ocupantes de cargos que possuam subordinação direta ou indireta, incluindo interface constante no ambiente de trabalho que possa gerar conflito de interesses.

8. Assédio moral, psicológico e sexual

Caracteriza-se como assédio moral e psicológico toda conduta abusiva e reiterada, que atente contra a integridade do trabalhador com intuito de humilhá-lo, constrangê-lo ou abalá-lo psicologicamente. É o assédio de pessoa para pessoa, em que o assediador busca minar a autoestima, desestabilizar, prejudicar ou submeter a vítima emocionalmente para que ceda a objetivos, como pedido de demissão, atingimento de meta, perda de promoção, entre outros.

Por sua vez, o assédio sexual é toda conduta de natureza sexual, manifestada seja fisicamente, seja por palavras, gestos ou outros meios, propostas ou impostas a pessoas, sempre contra sua vontade, causando-lhe constrangimento e violando sua liberdade sexual.

Nesse sentido, todo tipo de constrangimento, hostilidade, ameaça ou intromissão na vida privada dos funcionários, parceiros ou alunos, seja de caráter discriminatório ou que possa configurar assédio moral ou sexual, verbal ou físico, não será admitido pela SPOT.

Algumas condutas descritas nesse tópico são inclusive tipificadas no Código Penal Brasileiro, como o assédio sexual, previsto no art. 216-A e a importunação sexual, conforme o art. 215-A. Independentemente da aplicação das penalidades previstas nesta Política pela SPOT, será cabível a responsabilização criminal dos responsáveis, conforme legislação brasileira.

Ressaltamos que o posicionamento da Spot Educação de repudiar tais atos será mantida independentemente do nível hierárquico dos envolvidos.

9. Penalidades

As penalidades possíveis para os funcionários que violarem o disposto nesta Política incluem advertência formal, suspensão e até demissão.

Para os demais Stakeholders, será cabível o envio de notificação extrajudicial e/ou rompimento dos vínculos existentes entre eles e a SPOT, bem como poderá ser devida indenização à SPOT por conta de eventuais danos por ela sofridos em decorrência do descumprimento do previsto nesta Política.

Havendo relação contratual entre os Stakeholders e a SPOT, o descumprimento desta Política poderá ensejar a rescisão do contrato por justa causa, sem prejuízo das penalidades contratuais previstas no instrumento firmado pelas partes.

Para aplicação de quaisquer das penalidades ora previstas, as situações de violação desta Política serão analisadas caso a caso pelo Comitê de Compliance da SPOT, que decidirá de forma fundamentada a penalidade aplicável.

Além disso, os responsáveis pelas condutas condenadas nesta Política podem ser responsabilizados criminalmente, caso o comportamento encontre-se tipificado na legislação penal brasileira.

10. Conclusão

Nosso objetivo com essas orientações é estimular um ambiente de trabalho inclusivo, no qual pessoas talentosas queiram permanecer e se desenvolver. Apoiar uma força de trabalho diversificada e sadia, com a consciência de que o esforço em equipe é primordial para grandes realizações, nos permite construir confiança e superar nossos objetivos.

EXEMPLOS

A área de Compliance da SPOT lembra, ainda que as situações previstas nessa Política não esgotam eventuais episódios que possam vir a ocorrer na rotina dos Stakeholders. Dessa forma, sempre que tiver alguma dúvida procure a área de Compliance, através do e-mail compliance@spot-edu.com.br.

• Durante o processo seletivo, a candidata que apresenta maior capacidade técnica para a vaga, declara que sua religião é judaica e que precisa se ausentar da SPOT nos dias dos feriados judaicos. O que devo fazer?

Durante os recrutamentos na SPOT o gestor sempre deverá fazer a escolha do candidato de acordo com seu mérito. Sendo assim, se a candidata é a mais capaz para o cargo, seus compromissos religiosos não podem ser um empecilho para sua contratação e devem ser respeitados pela sua equipe e demais colegas de trabalho.

• Durante o processo seletivo, o candidato menciona que seu pai trabalha na SPOT. O que devo fazer?

Para evitarmos conflitos de interesse, deve-se observar antes da contratação se existem parentes até o 3º grau, cônjuge ou companheiro do candidato, como funcionários da SPOT. Dessa forma, como pai é parente de 1º grau, o candidato não deve ser contratado.

• Meu colega de trabalho faz comentários ofensivos sobre o meu corpo. O que devo fazer?

Não toleramos qualquer conduta que tenha como objetivo o constrangimento do funcionário. Assim, você poderá fazer uma denúncia através do Canal de Ética de Conduta no site da SPOT e/ou contatar a área de Compliance através do e-mail compliance@spot-edu.com.br.