POLÍTICA DE PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO, À DISCRIMINAÇÃO E ÀS DEMAIS FORMAS DE VIOLÊNCIA NO TRABALHO

Versão para divulgação no site

1. Nosso compromisso

A ATTITUDE GESTÃO DE NEGOCIOS CONSULTORIA E SERVIÇOS - EIRELI está comprometida com a manutenção de um ambiente de trabalho seguro, saudável, respeitoso e livre de assédio, discriminação, violência, intimidação e retaliação. Esta Política apresenta, de forma pública e acessível, os princípios que orientam nossa atuação, as principais condutas vedadas e os meios disponíveis para comunicação de situações incompatíveis com esses compromissos.

2. A quem se aplica

Esta Política aplica-se a empregados, gestores, diretores, sócios, aprendizes, estagiários, trabalhadores temporários, prestadores de serviços, terceiros, fornecedores e demais pessoas que mantenham relação profissional com a empresa. Abrange fatos ocorridos nas dependências da empresa, em atividades externas, viagens, treinamentos, eventos, confraternizações e comunicações relacionadas ao trabalho, inclusive por meios digitais.

3. Condutas que não são toleradas

A empresa não tolera comportamentos que violem a dignidade, a integridade física ou psicológica, a liberdade ou a igualdade das pessoas. Entre as condutas vedadas estão:

- assédio moral interpessoal, incluindo humilhações, intimidações, perseguições, isolamento deliberado, ameaças e exposições vexatórias;
- assédio moral organizacional, inclusive práticas de gestão abusivas, cobranças humilhantes, punições coletivas ou metas acompanhadas de ameaças e constrangimentos;
- assédio sexual, incluindo insinuações, convites insistentes, mensagens, contatos físicos indesejados, pedidos de favores sexuais ou condicionamento de vantagem profissional a comportamento de natureza sexual;
- assédio religioso, compreendendo constrangimentos, perseguições, ridicularização ou imposição de crenças, práticas ou convicções;
- assédio político-eleitoral, incluindo coação, ameaça ou promessa de benefício para influenciar escolhas, manifestações ou posicionamentos políticos;
- discriminação direta, indireta, estrutural ou interpessoal por motivo de raça, cor, origem, nacionalidade, sexo, gênero, identidade ou expressão de gênero, orientação sexual, idade, deficiência, estado civil, gravidez, maternidade, religião, condição social, condição de saúde ou qualquer outro fator protegido pela legislação;
- violência física, ameaça, perseguição, intimidação ou qualquer outra conduta que coloque em risco a integridade física ou psicológica de trabalhadores ou terceiros;

- violência ou discriminação de gênero em qualquer de suas formas.

Cobranças legítimas, avaliações de desempenho, orientações, medidas disciplinares e demais atos regulares de gestão não caracterizam, por si só, assédio, desde que realizados de forma respeitosa, proporcional e não discriminatória.

4. Canal de denúncias

Qualquer pessoa que vivencie, presencie ou tenha conhecimento de possível violação desta Política poderá utilizar o canal abaixo. A denúncia poderá ser realizada de forma identificada ou anônima, conforme a estrutura disponibilizada pela empresa:

Canal / Plataforma	https://attgestao.com.br/canal-de-denuncias/
E-mail	contato@attgestao.com.br
Telefone ou outro meio	11998737125

A denúncia poderá conter a descrição dos fatos, datas aproximadas, local, pessoas envolvidas, testemunhas e documentos disponíveis. A ausência de prova documental não impede o recebimento ou a análise da comunicação.

5. Confidencialidade, proteção e não retaliação

As denúncias e os procedimentos de apuração serão tratados com confidencialidade e acesso restrito às pessoas responsáveis. A empresa não admite retaliação contra quem, de boa-fé, apresente denúncia, forneça informações, atue como testemunha ou colabore com a apuração. Eventual retaliação será tratada como infração autônoma.

6. Apuração e medidas cabíveis

As comunicações recebidas serão avaliadas de forma objetiva, imparcial e confidencial. Confirmada violação desta Política, poderão ser adotadas medidas educativas, administrativas, disciplinares, contratuais e jurídicas compatíveis com a gravidade dos fatos, observada a legislação aplicável e o direito de manifestação das pessoas envolvidas.

7. Prevenção e orientação

A empresa promove ações de orientação, sensibilização e capacitação para prevenção do assédio, da discriminação e das demais formas de violência no trabalho, bem como divulga os canais disponíveis para comunicação de irregularidades.

8. Disposições finais

Esta versão pública tem finalidade de transparência e divulgação. Os procedimentos internos de recebimento, análise, investigação, registro e tratamento das denúncias são disciplinados em normas internas complementares da empresa.

Esta Política entra em vigor na data de sua divulgação e poderá ser atualizada sempre que necessário.

São Paulo, 13 de Outubro de 2026.

_____

[NOME DA EMPRESA]