

Política Corporativa de Prevenção ao Assédio, Violência e Proteção à Integridade

1. Objetivo

A presente Política tem como objetivo estabelecer diretrizes destinadas a prevenir e combater qualquer forma de assédio, violência ou conduta incompatível com os princípios de integridade, respeito e ética que orientam as atividades da Ideias Turismo.

A empresa reconhece que um ambiente de trabalho seguro, respeitoso e ético é fundamental para o bem-estar dos colaboradores e para a manutenção de relações profissionais baseadas na confiança e no respeito mútuo.

Nesse contexto, esta Política busca prevenir comportamentos inadequados, orientar colaboradores e gestores quanto às condutas esperadas no ambiente de trabalho e estabelecer mecanismos seguros para a comunicação e apuração de eventuais violações.

A adoção dessas diretrizes também reforça o compromisso da Ideias Turismo com boas práticas de governança corporativa, responsabilidade social e integridade organizacional, especialmente considerando sua atuação em contratos com clientes corporativos e com a Administração Pública.

2. Aplicabilidade

Esta Política aplica-se a todos os colaboradores da Ideias Turismo, incluindo empregados, estagiários, gestores, dirigentes e administradores, independentemente do nível hierárquico ou do tipo de vínculo contratual.

As diretrizes aqui estabelecidas também orientam o comportamento de fornecedores, prestadores de serviços, parceiros comerciais e quaisquer terceiros que atuem em nome da empresa ou em suas dependências.

As disposições desta Política devem ser observadas em todas as interações profissionais relacionadas às atividades da empresa, incluindo ambientes físicos de trabalho, reuniões, viagens corporativas, eventos institucionais e comunicações realizadas por meios digitais.

3. Definições

Para fins desta Política, adotam-se as seguintes definições:

Assédio moral: Caracteriza-se pela exposição de uma pessoa a situações humilhantes, constrangedoras ou repetitivas no ambiente de trabalho, que tenham por objetivo ou efeito degradar suas condições de trabalho ou afetar sua dignidade.

Assédio sexual: Consiste em qualquer conduta de natureza sexual não desejada que cause constrangimento, intimidação ou humilhação, podendo ocorrer por meio de palavras, gestos, insinuações ou contato físico inadequado.

Violência no ambiente de trabalho: Refere-se a qualquer comportamento agressivo, ameaçador ou abusivo que possa causar dano físico, psicológico ou emocional a uma pessoa no contexto das relações profissionais.

Retaliação: Qualquer ação que tenha por objetivo punir ou prejudicar uma pessoa por ter relatado, de boa-fé, uma possível violação desta Política ou por ter participado de uma investigação interna.

Proteção à integridade: Conjunto de medidas destinadas a preservar um ambiente organizacional ético, seguro e respeitoso, no qual comportamentos inadequados sejam prevenidos, identificados e tratados de forma adequada.

4. Diretrizes

4.1. Princípios Gerais

A Ideias Turismo adota como princípio fundamental o respeito à dignidade da pessoa humana e a promoção de um ambiente de trabalho baseado na ética, na integridade e no respeito às diferenças.

A empresa não tolera qualquer forma de assédio, violência ou comportamento abusivo em suas relações profissionais. Condutas dessa natureza são incompatíveis com os valores da organização e podem resultar na aplicação de medidas disciplinares, conforme as normas internas aplicáveis e a legislação vigente.

Todos os colaboradores devem contribuir para a manutenção de um ambiente de trabalho seguro, respeitoso e profissional.

4.2. Condutas Inaceitáveis

São consideradas incompatíveis com os valores da Ideias Turismo, entre outras, as seguintes condutas:

- a. A prática de assédio moral, incluindo comportamentos que exponham colegas de trabalho a situações humilhantes, constrangedoras ou degradantes;
- b. A prática de assédio sexual, incluindo comentários, insinuações, gestos ou qualquer forma de abordagem de natureza sexual não desejada;
- c. A utilização de linguagem ofensiva, discriminatória ou desrespeitosa em relação a qualquer pessoa;
- d. A intimidação, ameaça ou qualquer forma de comportamento agressivo no ambiente de trabalho;
- e. A prática de retaliação contra pessoas que relatem, de boa-fé, possíveis violações às políticas da empresa.

Essas condutas são consideradas graves e podem resultar na adoção de medidas disciplinares, incluindo advertências, suspensão ou rescisão contratual, conforme a gravidade do caso.

4.3. Responsabilidade dos Colaboradores

Todos os colaboradores da Ideias Turismo têm o dever de agir com respeito, ética e profissionalismo em suas interações no ambiente de trabalho.

Espera-se que cada colaborador contribua para a construção de um ambiente organizacional saudável, evitando comportamentos que possam gerar constrangimento, intimidação ou tratamento desigual.

Os colaboradores também são incentivados a relatar, de boa-fé, qualquer situação que possa representar violação às diretrizes estabelecidas nesta Política.

4.4. Responsabilidade da Liderança

Gestores e responsáveis por equipes desempenham papel fundamental na prevenção de condutas inadequadas no ambiente de trabalho.

A liderança deve atuar de forma exemplar, promovendo uma cultura organizacional baseada no respeito, na ética e na integridade.

Espera-se que gestores adotem postura proativa na identificação e tratamento de situações que possam representar risco ao ambiente de trabalho, bem como incentivem a comunicação aberta e o diálogo respeitoso entre os membros das equipes.

4.5. Comunicação de Situações e Canal de Denúncias

A Ideias Turismo disponibiliza mecanismos seguros para que colaboradores e demais partes interessadas possam comunicar, de forma confidencial, situações que possam representar violação às normas internas da empresa.

As comunicações podem ser realizadas por meio do canal de denúncias disponibilizado no endereço eletrônico (*site*) da empresa, o qual permite o registro de relatos de forma identificada ou anônima, garantindo a confidencialidade das informações e a proteção contra retaliações.

Todas as manifestações recebidas serão analisadas com responsabilidade, imparcialidade e respeito aos direitos das pessoas envolvidas.

4.6. Processo de Apuração

Sempre que houver indícios de violação às diretrizes estabelecidas nesta Política, a Ideias Turismo poderá instaurar procedimento interno de apuração com o objetivo de avaliar os fatos relatados.

Os processos de investigação interna serão conduzidos de forma imparcial, confidencial e respeitosa, assegurando o direito de manifestação das pessoas envolvidas e a análise adequada das evidências disponíveis.

Caso sejam confirmadas condutas incompatíveis com os valores da empresa, poderão ser adotadas medidas disciplinares apropriadas, conforme as normas internas e a legislação aplicável.

4.7. Proteção contra Retaliações

A Ideias Turismo não tolera qualquer forma de retaliação contra pessoas que, de boa-fé, relatem situações de possível violação às normas da empresa ou participem de processos de investigação interna.

Qualquer tentativa de retaliação será tratada com a mesma seriedade atribuída às demais violações de conduta e poderá resultar na aplicação de medidas disciplinares.

4.8. Conscientização e Treinamento

A empresa poderá promover iniciativas de capacitação e conscientização voltadas à prevenção de assédio e à promoção de um ambiente de trabalho respeitoso.

Essas iniciativas podem incluir treinamentos, campanhas internas de comunicação e ações de sensibilização destinadas a fortalecer a cultura de respeito e integridade no ambiente organizacional.

5. Atualizações da Política

Esta Política será revisada anualmente ou sempre que necessário, com o objetivo de garantir sua adequação à legislação vigente, às boas práticas de governança corporativa e às necessidades organizacionais da Ideias Turismo.

6. Legislação e Normas de Referência

Esta Política foi elaborada considerando, entre outras normas e diretrizes:

- Constituição Federal de 1988
- Consolidação das Leis do Trabalho – CLT
- Lei nº 9.029/1995 (proibição de práticas discriminatórias no emprego)
- Lei nº 14.457/2022 (Programa Emprega + Mulheres)
- Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho – Discriminação em matéria de emprego e ocupação
- Convenções internacionais relacionadas à proteção da dignidade no trabalho

TIPO DE DOCUMENTO:		TÍTULO:		
Política Corporativa		Política Corporativa de Prevenção ao Assédio, Violência e Proteção à Integridade		
Código:	Versão:	Publicação:	Última Revisão	Próxima Revisão:
PC-04	01	11/03/2026	-	11/03/2027