

POLÍTICA DE DIVERSIDADE, EQUIDADE E INCLUSÃO

Código: PDEI-01

Versão: 1.1

Data de Vigência: 21/01/2026

1. OBJETIVO

Estabelecer as diretrizes e o compromisso formal da ELEVA CONSTRUTORA E INCORPORADORA LTDA com a promoção ativa da Diversidade, Equidade e Inclusão (DE&I) em todos os níveis organizacionais e aspectos do ambiente de trabalho. Esta política visa assegurar um ambiente absolutamente livre de discriminação, assédio e viés, garantindo igualdade de oportunidades e tratamento justo para todas as pessoas.

2. ÂMBITO DE APLICAÇÃO

Aplica-se a todos os colaboradores (efetivos, estagiários, aprendizes), prestadores de serviços, terceiros, fornecedores, membros da diretoria e conselheiros que atuam em nome ou no ambiente da ELEVA CONSTRUTORA E INCORPORADORA LTDA, independentemente da forma de contratação.

3. DEFINIÇÕES

- **Diversidade:** Reconhecimento e valorização das diferenças humanas, incluindo, mas não se limitando a: raça, etnia, gênero, identidade de gênero, orientação sexual, idade, religião, deficiência, condição neurodivergente, origem nacional, status socioeconômico e aparência física.
- **Equidade:** Processo de garantir justiça, imparcialidade e acesso equitativo a oportunidades, considerando as diferentes circunstâncias e barreiras enfrentadas por indivíduos ou grupos. Diferente de "igualdade", a equidade adapta o suporte para alcançar resultados paritários.

- **Inclusão:** Criação intencional de um ambiente onde todas as pessoas se sentem respeitadas, valorizadas, acolhidas e com senso de pertencimento, podendo contribuir com todo o seu potencial.

- **Assédio:** Qualquer conduta indesejada relacionada a características protegidas, com o propósito ou efeito de violar a dignidade da pessoa e de criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou ofensivo. Inclui assédio moral e sexual.

- **Viés Inconsciente:** Estereótipos sociais enraizados sobre certos grupos de pessoas que os indivíduos formam fora da sua consciência.

4. PRINCÍPIOS E COMPROMISSOS FUNDAMENTAIS

4.1 A empresa adota critérios objetivos, transparentes e impessoais para decisões relacionadas a recrutamento, seleção, contratação, promoção, remuneração, benefícios, capacitação, planejamento de sucessão e desligamento, vedada qualquer forma de discriminação.

4.2 A ELEVA CONSTRUTORA E INCORPORADORA LTDA tem tolerância zero para qualquer forma de discriminação, assédio moral ou sexual, intimidação ou retaliação. Esta proibição se estende a todas as interações no ambiente de trabalho, incluindo eventos corporativos, viagens de negócio e comunicações virtuais.

4.3 A empresa promove ativamente uma cultura organizacional onde o respeito, a dignidade e a colaboração são valores inegociáveis, estimulando a expressão de diferentes perspectivas e ideias.

4.4 A empresa adotará medidas para remover barreiras físicas, comunicacionais e atitudinais, garantindo a plena participação de pessoas com deficiência e mobilidade reduzida.

5. DIRETRIZES ESPECÍFICAS

Com o objetivo de promover um ambiente de trabalho respeitoso, diverso, equitativo e inclusivo, a empresa estabelece diretrizes obrigatórias que deverão ser observadas em todos os processos de gestão de pessoas, relações de trabalho, desenvolvimento profissional e convivência organizacional.

5.1 Garantia de igualdade de oportunidades, assegurando que decisões relacionadas a recrutamento, seleção, contratação, promoção, remuneração, benefícios, capacitação, avaliação de desempenho e desligamento sejam baseadas em critérios objetivos, técnicos e impessoais, vedada qualquer forma de discriminação.

5.2 Promoção de ambiente de trabalho inclusivo e respeitoso, livre de assédio moral, assédio sexual, discriminação, intimidação, constrangimento ou qualquer conduta incompatível com os princípios desta política.

5.3 Adoção de práticas destinadas à eliminação de barreiras físicas, comunicacionais, comportamentais e atitudinais que possam limitar a plena participação dos colaboradores no ambiente de trabalho.

5.4 Incentivo à valorização da diversidade, ao respeito às diferenças e à convivência ética, por meio de ações educativas, treinamentos, campanhas internas e orientações contínuas.

5.5 Tratamento igualitário e digno a todos os colaboradores, independentemente de raça, cor, etnia, gênero, identidade de gênero, orientação sexual, idade, condição física, deficiência, religião, convicção política, origem social ou qualquer outra condição protegida por lei.

6. MECANISMOS DE IMPLEMENTAÇÃO E GARANTIA

6.1 Todos os colaboradores, especialmente líderes e gestores, participarão obrigatoriamente de programas de treinamento, conforme cronograma definido pela empresa, sobre:

- Viés inconsciente.
- Prevenção ao assédio e à discriminação.
- Cultura inclusiva e comunicação não-violenta.

6.2 Coletaremos dados autodeclarados de diversidade (de forma voluntária, anônima e agregada) para diagnosticar a representatividade, estabelecer metas e medir o progresso de forma transparente, observados os princípios da Lei Geral de Proteção de Dados (Lei nº 13.709/2018), com finalidade específica, segurança da informação e respeito à privacidade dos titulares.

6.3 Qualquer violação a esta política deve ser reportada imediatamente através do Canal de Denúncias, garantido o anonimato e a não-retaliação, ainda que o denunciante não disponha de provas materiais no momento do relato.

- E-mail: canaldedenuncias@construtoraeleva.com.br
- Telefone: (11) 91775-2219

7. RESPONSABILIDADES

Alta Direção: alocar os recursos necessários, aprovar diretrizes e assegurar o cumprimento desta política.

Gestores e Líderes: promover ambiente inclusivo, prevenir condutas inadequadas e atuar como exemplo.

Área de RH: implementar processos de gestão de pessoas livres de vieses, conduzir apurações e apoiar ações de DE&I.

Comitê de DE&I: desenvolver planos de ação, acompanhar indicadores e propor melhorias contínuas.

Todos os Colaboradores: conhecer, compreender e cumprir esta política, reportando violações de boa-fé.

8. VIOLAÇÕES E SANÇÕES

O descumprimento desta política poderá ensejar a aplicação de medidas administrativas e disciplinares, observada a gravidade da conduta, a reincidência e a legislação aplicável, podendo incluir:

- Advertência formal.
- Suspensão.
- Desligamento por justa causa, quando caracterizada falta grave, nos termos da legislação trabalhista.
- Em casos de terceiros, rescisão contratual.

9. DISPOSIÇÕES FINAIS

9.1 Esta política aplica-se a todos os empregados, estagiários, aprendizes, terceiros e prestadores de serviços que atuem em nome, interesse ou benefício da empresa.

9.2 Esta política integra o contrato de trabalho, o Manual do Funcionário e as normas internas da empresa, sendo de cumprimento obrigatório.

9.3 O descumprimento das diretrizes poderá ensejar medidas administrativas e disciplinares, conforme legislação trabalhista vigente.

9.4 É assegurada a não retaliação ao denunciante que, de boa-fé, relatar condutas em desacordo com esta política.

9.5 Esta política será revisada anualmente pela Área de Compliance, em conjunto com a Alta Direção.

9.6 Esta política será amplamente divulgada nos canais internos e externos.

9.7 Esta política entra em vigor na data de sua aprovação.