

Política de Diversidade, Equidade e Inclusão
Construtora Macadame Ltda

Comitê Responsável pela Revisão
Luís Belino Menezes Silva
Luana Silva Bessa

Rio de Janeiro
Jan – 2026

Sumário

Sumário

1. Introdução	5
2. Objetivo e Compromisso Institucional.....	6
3. Abrangência.....	7
4. Conceitos e Terminologias	8
5. Responsabilidades	11
5.1 Alta Administração.....	11
5.2 Área de Compliance, Integridade ou Comitê Responsável	12
5.3 Recursos Humanos e Departamento Pessoal	12
5.4 Lideranças	13
5.5 Gestores de Obras e Equipes Operacionais	13
5.6 Colaboradores, Terceiros e Parceiros	14
6. Diretrizes e Práticas de Promoção desta Política	14
6.1 Direitos Humanos e Combate a Todas as Formas de Discriminação	15
6.2 Estratégias para Promoção da Diversidade, Equidade e Inclusão	15
6.2.1 Cultura Organizacional Inclusiva	16
6.2.2 Processos de Recrutamento e Seleção.....	16
6.2.3 Desenvolvimento Profissional	16
6.2.4 Capacitação das Lideranças	16
6.2.5 Ambiente de Trabalho Acessível	17
6.2.6 Comunicação Institucional	17
6.2.7 Cadeia de Fornecimento.....	17
6.2.8 Campanhas Educativas	17
6.2.9 Melhoria Contínua.....	18
6.3 Equidade de Gênero	18
6.3.1 Recrutamento e Seleção.....	18
6.3.2 Desenvolvimento Profissional	19
6.3.3 Igualdade de Remuneração	19
6.3.4 Ambiente de Trabalho Respeitoso.....	19
6.3.5 Combate ao Assédio e à Violência de Gênero.....	19
6.3.6 Apoio à Parentalidade.....	20
6.3.7 Monitoramento	20
6.4 Equidade Racial.....	20
6.4.1 Igualdade de Oportunidades.....	20
6.4.2 Combate ao Racismo.....	21

6.4.3 Ambiente Organizacional Antirracista.....	21
6.4.4 Educação e Conscientização	21
6.4.5 Desenvolvimento Profissional	22
6.4.6 Relações com Terceiros	22
6.4.7 Monitoramento	22
6.5 Combate ao Etarismo e Promoção da Diversidade Geracional	22
6.5.1 Respeito às Diferentes Gerações.....	22
6.5.2 Processos de Gestão de Pessoas	23
6.5.3 Valorização da Experiência	23
6.5.4 Incentivo à Inovação	23
6.5.5 Ambiente Colaborativo	23
6.5.6 Comunicação Respeitosa	24
6.5.7 Melhoria Contínua.....	24
7. Princípios e Compromissos Institucionais	24
7.1 Respeito à Dignidade da Pessoa Humana	24
7.2 Igualdade de Oportunidades	24
7.3 Diversidade como Valor Organizacional	24
7.4 Inclusão.....	24
7.5 Equidade.....	25
7.6 Ética e Integridade.....	25
7.7 Transparência	25
7.8 Responsabilidade Individual e Coletiva	25
7.9 Ambiente de Trabalho Seguro e Respeitoso	25
7.10 Responsabilidade Social	25
7.11 Melhoria Contínua.....	25
8. Treinamento, Comunicação e Conscientização.....	26
8.1 Treinamentos	26
8.2 Comunicação Interna	27
8.3 Campanhas de Conscientização	27
8.4 Acessibilidade da Informação	28
8.5 Participação dos Colaboradores.....	28
9. Monitoramento e Avaliação da Efetividade	28
9.1 Indicadores	28
9.2 Coleta e Tratamento de Dados	29
9.3 Pesquisas de Clima Organizacional	29
9.4 Auditorias e Avaliações	29
9.5 Relatórios Gerenciais	29

9.6 Melhoria Contínua	30
10. Canal de Denúncias e Tratamento de Relatos.....	30
10.1 Finalidade	30
10.2 Situações Passíveis de Comunicação	31
10.3 Pessoas Autorizadas a Utilizar o Canal.....	31
10.4 Formas de Comunicação.....	32
10.5 Confidencialidade e Proteção das Informações	32
10.6 Boa-Fé	32
10.7 Proteção Contra Retaliação	33
10.8 Apuração das Comunicações.....	33
11. Medidas Disciplinares e Consequências pelo Descumprimento	33
12. Disposições Finais	34
12.1 Revisão e Atualização	35
12.2 Casos Omissos.....	35
12.3 Disponibilidade e Divulgação	35
12.4 Aplicação a Terceiros	35
12.5 Vigência	36
APROVAÇÃO.....	36

1. Introdução

A **Construtora Macadame Ltda.** reconhece a diversidade, a equidade e a inclusão como valores essenciais para o fortalecimento de sua cultura organizacional, o desenvolvimento sustentável de suas atividades e a promoção de um ambiente de trabalho ético, seguro, respeitoso e colaborativo.

Atuante nos segmentos de engenharia civil, infraestrutura, obras públicas e privadas, bem como na participação em processos licitatórios nas esferas municipal, estadual e federal, a **Construtora Macadame** compreende que a valorização das pessoas constitui elemento fundamental para a excelência na execução de seus contratos, o aprimoramento e a inovação de seus processos e o estabelecimento de relações profissionais sólidas e responsáveis com clientes, órgãos públicos, fornecedores, parceiros comerciais e a sociedade.

Por meio desta Política, a empresa reafirma seu compromisso com o respeito à dignidade da pessoa humana, aos direitos fundamentais, à igualdade de oportunidades e à promoção de um ambiente livre de qualquer forma de discriminação, preconceito, assédio moral, assédio sexual, violência, intimidação ou exclusão.

Esse compromisso aplica-se a todos os ambientes e atividades relacionados às operações da empresa, incluindo escritórios administrativos, canteiros de obras, frentes de serviço, visitas técnicas, reuniões, eventos corporativos e quaisquer outras situações decorrentes ou relacionadas às atividades profissionais.

A **Construtora Macadame** reconhece que ambientes compostos por pessoas com diferentes experiências, características e perspectivas contribuem para o aprimoramento dos resultados, o estímulo à inovação, o fortalecimento dos processos de tomada de decisão e a melhoria contínua dos serviços prestados.

Nesse sentido, a empresa busca promover e manter um ambiente organizacional no qual todas as pessoas sejam tratadas com respeito, imparcialidade, dignidade e igualdade de oportunidades, independentemente de:

- gênero;
- identidade ou expressão de gênero;
- orientação sexual;
- raça;
- cor;
- etnia;
- nacionalidade;
- origem social;
- idade;
- religião ou crença;
- condição física, mental, intelectual ou sensorial;
- estado civil;
- condição socioeconômica;

- opinião política;
- características pessoais; ou
- quaisquer outras condições protegidas pela legislação vigente.

A presente **Política de Diversidade, Equidade e Inclusão** integra o **Programa de Integridade da Construtora Macadame Ltda.** e encontra-se alinhada aos princípios da ética, transparência, responsabilidade social, sustentabilidade, governança corporativa e conformidade legal.

Por meio desta iniciativa, a empresa reforça seu compromisso institucional com a construção e manutenção de um ambiente de trabalho inclusivo, respeitoso, seguro e livre de discriminação, no qual as diferenças sejam respeitadas e todas as pessoas tenham oportunidades pautadas em critérios justos e objetivos.

As diretrizes estabelecidas nesta Política devem ser conhecidas, respeitadas e observadas por todos os **colaboradores, administradores, sócios, estagiários, aprendizes, prestadores de serviços, subcontratados, fornecedores e parceiros comerciais**, que compartilham a responsabilidade pela construção de uma cultura organizacional fundamentada na igualdade de oportunidades, no respeito às diferenças, na valorização das pessoas e na promoção de relações profissionais éticas e respeitadas.

2. Objetivo e Compromisso Institucional

A presente Política tem por objetivo estabelecer os princípios, diretrizes, responsabilidades e práticas que orientarão a **Construtora Macadame Ltda.** na promoção de um ambiente de trabalho fundamentado nos valores da **Diversidade, Equidade e Inclusão (DE&I)**, assegurando que todas as relações profissionais sejam conduzidas com respeito, imparcialidade, ética, dignidade e igualdade de oportunidades.

São objetivos específicos desta Política:

- **Promover um ambiente de trabalho seguro, saudável e inclusivo**, assegurando que todas as pessoas sejam tratadas com dignidade, respeito, imparcialidade e justiça, independentemente de suas características pessoais, sociais ou profissionais.
- **Fortalecer uma cultura organizacional inclusiva**, estimulando o respeito às diferenças e a valorização da pluralidade de ideias, experiências, conhecimentos e perspectivas em todos os níveis hierárquicos da empresa.
- **Assegurar igualdade de oportunidades** nos processos de recrutamento, seleção, contratação, integração, desenvolvimento profissional, promoção, remuneração, avaliação de desempenho e desligamento, mediante a adoção de critérios objetivos, técnicos, profissionais e compatíveis com as atribuições de cada função.
- **Prevenir, identificar e combater todas as formas de discriminação, preconceito, assédio moral, assédio sexual, violência, intimidação ou exclusão**, bem como quaisquer outras condutas incompatíveis com os princípios e valores da empresa, mediante a adoção de medidas preventivas, educativas e corretivas, quando cabíveis.

- **Estimular a representatividade e a participação de diferentes grupos sociais** nas diversas áreas e níveis da organização, abrangendo setores administrativos, engenharia, planejamento, suprimentos, segurança do trabalho, produção, qualidade e equipes operacionais vinculadas às obras.
- **Promover a inclusão nos ambientes administrativos e operacionais**, incluindo escritórios, canteiros de obras e frentes de serviço, buscando assegurar condições adequadas para o desempenho das atividades profissionais, respeitando as necessidades individuais e observando os requisitos legais e regulamentares aplicáveis.
- **Assegurar a conformidade com a legislação vigente**, especialmente com a Constituição Federal, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Lei nº 13.146/2015), a Lei nº 9.029/1995, a Lei nº 14.133/2021, quando aplicável às relações contratuais com a Administração Pública, além das demais normas relacionadas à proteção dos direitos humanos, à igualdade de oportunidades e à prevenção e combate à discriminação.
- **Fortalecer a reputação e a responsabilidade institucional da Construtora Macadame Ltda.**, demonstrando seu compromisso com práticas responsáveis de gestão de pessoas, integridade, compliance e responsabilidade social perante clientes, órgãos públicos, investidores, fornecedores, parceiros comerciais e demais partes interessadas.
- **Contribuir para a melhoria contínua do desempenho organizacional**, reconhecendo que ambientes de trabalho diversos, equitativos e inclusivos podem favorecer a inovação, a produtividade, a cooperação entre equipes, o desenvolvimento profissional e a excelência na execução de obras e serviços de engenharia.

3. Abrangência

A presente Política aplica-se a todas as pessoas que mantenham vínculo profissional, contratual ou institucional com a **Construtora Macadame Ltda.**, independentemente de cargo, função, modalidade de vínculo, local de atuação ou período de permanência na organização.

Estão abrangidos por esta Política:

- **Colaboradores**, incluindo empregados contratados sob o regime da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), trabalhadores temporários, jovens aprendizes, estagiários, trainees e demais profissionais vinculados à empresa.
- **Sócios, administradores e diretores**, responsáveis pela definição das estratégias corporativas e pelo fortalecimento de uma cultura organizacional pautada pela ética, diversidade, equidade, inclusão e respeito às pessoas.
- **Lideranças**, compreendendo gerentes, engenheiros, coordenadores, supervisores, encarregados, mestres de obras, líderes de equipe e demais profissionais que exerçam funções de gestão, supervisão ou orientação de pessoas.
- **Profissionais dos setores administrativos, técnicos e operacionais**, incluindo aqueles que atuam nas áreas de engenharia, orçamento, planejamento, licitações, suprimentos, compras, financeiro, recursos

humanos, jurídico, segurança do trabalho, controle de qualidade, almoxarifado, logística, manutenção, oficinas, laboratórios e demais áreas integrantes da organização.

- **Equipes de campo e produção**, abrangendo profissionais alocados em canteiros de obras, frentes de serviço e empreendimentos de infraestrutura, obras industriais, edificações, pavimentação, drenagem, saneamento, contenção, terraplenagem e demais serviços executados pela empresa.
- **Terceiros**, incluindo prestadores de serviços, empresas subcontratadas, consultores, fornecedores, representantes comerciais, parceiros estratégicos, transportadores, locadores de equipamentos, profissionais autônomos e quaisquer outras pessoas físicas ou jurídicas que atuem em nome da empresa ou mantenham relação profissional ou comercial com suas operações.
- **Candidatos a processos seletivos**, assegurando que as etapas de recrutamento e seleção sejam conduzidas de forma imparcial, transparente, respeitosa e pautada pela igualdade de oportunidades, observados os requisitos e critérios relacionados às respectivas posições.

A presente Política aplica-se a todos os ambientes, atividades e situações relacionados à atuação da **Construtora Macadame Ltda.**, incluindo, entre outros, escritórios administrativos, canteiros de obras, frentes de serviço, instalações de clientes, órgãos públicos, eventos corporativos, treinamentos, deslocamentos realizados a trabalho, reuniões presenciais ou virtuais e demais ambientes ou circunstâncias vinculadas às atividades profissionais da empresa.

O cumprimento desta Política constitui responsabilidade de todos os seus abrangidos. Cada pessoa deverá conhecer e observar suas disposições, atuar de acordo com seus princípios e contribuir para a manutenção de um ambiente profissional pautado pelo respeito, pela igualdade de oportunidades e pela inclusão.

Qualquer situação que possa caracterizar violação às diretrizes estabelecidas nesta Política deverá ser comunicada por meio dos **canais institucionais disponibilizados pela empresa**, de acordo com os procedimentos internos aplicáveis, assegurando-se o tratamento adequado das informações e a adoção das medidas cabíveis.

4. Conceitos e Terminologias

Para fins de interpretação, aplicação e cumprimento da presente Política, adotam-se as seguintes definições:

- **Diversidade:** Refere-se ao conjunto de características, experiências, identidades, conhecimentos e perspectivas que tornam cada pessoa única. Abrange, entre outros aspectos, gênero, identidade e expressão de gênero, orientação sexual, raça, cor, etnia, nacionalidade, origem social, idade, religião, crença, deficiência, neurodiversidade, estado civil, formação acadêmica, experiência profissional, condição socioeconômica, cultura, linguagem, opiniões e demais características individuais. A **Construtora Macadame Ltda.** reconhece a diversidade como elemento relevante para o fortalecimento das equipes, o estímulo à inovação e a melhoria contínua de seus processos.
- **Inclusão:** Conjunto de práticas, ações e condições destinadas a assegurar que todas as pessoas tenham igualdade de acesso, participação, desenvolvimento e reconhecimento na organização. Um ambiente inclusivo promove o respeito às diferenças, busca eliminar barreiras à participação e proporciona

condições para que todas as pessoas possam contribuir de forma plena para o alcance dos objetivos da empresa, seja nos escritórios administrativos, nos canteiros de obras ou nos demais ambientes de trabalho.

- **Equidade:** Consiste na adoção de medidas que considerem as diferentes necessidades, condições e contextos das pessoas, buscando proporcionar tratamento justo e oportunidades equivalentes. Diferentemente da igualdade formal, a equidade reconhece que determinadas pessoas ou grupos podem demandar recursos, adaptações ou apoios específicos para exercer seus direitos e desenvolver suas atividades profissionais em condições adequadas.
- **Igualdade de Oportunidades:** Princípio segundo o qual todas as pessoas devem ter acesso equitativo às oportunidades de ingresso, desenvolvimento, capacitação, promoção, remuneração e permanência na empresa, sendo vedadas distinções baseadas em características pessoais que não guardem relação legítima com a qualificação profissional, o desempenho ou os requisitos objetivos da função.
- **Direitos Humanos:** Conjunto de direitos e garantias fundamentais inerentes à dignidade da pessoa humana, reconhecidos pela Constituição Federal, pelos tratados internacionais ratificados pelo Brasil e pelas demais normas aplicáveis, que devem orientar as relações estabelecidas pela **Construtora Macadame Ltda.**
- **Preconceito:** Juízo, opinião ou avaliação preconcebida, geralmente fundamentada em estereótipos, generalizações ou conceitos previamente estabelecidos, que possa resultar em tratamento desigual, desrespeitoso ou desfavorável a indivíduos ou grupos em razão de suas características pessoais.
- **Discriminação:** Toda distinção, exclusão, restrição ou preferência baseada em características pessoais que tenha por finalidade ou consequência impedir, restringir ou dificultar o exercício de direitos, oportunidades ou condições de igualdade no ambiente de trabalho. A discriminação pode ocorrer de forma direta ou indireta.
- **Discriminação Direta:** Ocorre quando uma pessoa recebe tratamento menos favorável, de forma explícita ou intencional, em razão de características pessoais protegidas pela legislação vigente ou por esta Política.
- **Discriminação Indireta:** Ocorre quando normas, procedimentos, critérios ou práticas aparentemente neutros produzem, na prática, efeitos desproporcionais ou desfavoráveis sobre determinados indivíduos ou grupos, sem justificativa técnica, objetiva ou legalmente legítima.
- **Assédio Moral:** Conduta abusiva, reiterada ou sistemática que possa degradar o ambiente de trabalho, expor uma pessoa a situações humilhantes, constrangedoras, ofensivas ou intimidatórias, comprometendo sua dignidade, integridade, desempenho profissional ou permanência no ambiente de trabalho.
- **Assédio Sexual:** Conduta de natureza sexual, física, verbal, escrita, gestual ou digital, não desejada pela pessoa destinatária, que tenha por finalidade ou efeito constranger, intimidar, humilhar, ofender sua dignidade ou contribuir para a criação de ambiente de trabalho hostil, ofensivo ou constrangedor.
- **Violência no Ambiente de Trabalho:** Qualquer ação, comportamento ou ameaça que possa provocar dano físico, psicológico, moral, sexual, patrimonial ou emocional às pessoas no exercício de suas atividades profissionais, incluindo agressões físicas ou verbais, intimidação, perseguição e outras formas de violência.

- **Microagressões:** Comentários, atitudes, brincadeiras, expressões, gestos ou comportamentos, intencionais ou não, que possam reforçar preconceitos, estereótipos ou práticas discriminatórias contra pessoas ou grupos, inclusive por meio de manifestações sutis ou socialmente naturalizadas.
- **Pessoa com Deficiência (PcD):** Pessoa que possui impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial que, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas, conforme estabelecido pela **Lei nº 13.146/2015 – Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência**.
- **Acessibilidade:** Condição que possibilita às pessoas utilizar, com segurança, autonomia e igualdade de condições, espaços físicos, edificações, equipamentos, sistemas, meios de comunicação, tecnologias, serviços e informações, mediante a eliminação ou redução de barreiras arquitetônicas, urbanísticas, comunicacionais, tecnológicas e atitudinais.
- **Acomodação Razoável:** Modificações, adaptações ou ajustes necessários e adequados, realizados quando requeridos, que não impliquem ônus desproporcional ou indevido à empresa, destinados a assegurar às pessoas com deficiência ou com necessidades específicas o pleno exercício de seus direitos e de suas atividades profissionais, observados os requisitos legais aplicáveis.
- **Capacitismo:** Forma de preconceito, discriminação ou estigmatização baseada na deficiência, caracterizada pela inferiorização, exclusão, desvalorização ou limitação das capacidades das pessoas com deficiência por meio de atitudes, práticas, políticas, comportamentos ou barreiras discriminatórias.
- **LGBTQIAPN+:** Sigla utilizada para representar diferentes orientações sexuais, identidades e expressões de gênero, abrangendo, entre outras, pessoas lésbicas, gays, bissexuais, trans, travestis, transexuais, queer, intersexo, assexuais, pansexuais e não binárias, bem como outras identidades reconhecidas no contexto social.
- **Etarismo:** Preconceito ou discriminação baseada na idade, que pode atingir tanto pessoas jovens quanto pessoas idosas, resultando na limitação de oportunidades ou na adoção de estereótipos relacionados à capacidade, produtividade, experiência ou desempenho profissional.
- **Racismo:** Práticas, condutas, políticas ou estruturas que promovam ou resultem em discriminação, segregação ou tratamento desigual em razão de raça, cor, etnia ou origem, podendo manifestar-se em âmbito individual, institucional ou estrutural.
- **Diversidade Geracional:** Convivência respeitosa, colaborativa e produtiva entre profissionais de diferentes faixas etárias, reconhecendo o valor da experiência, do conhecimento, da inovação e da troca de aprendizados entre diferentes gerações.
- **Ambiente de Trabalho Respeitoso:** Ambiente organizacional no qual todas as pessoas são tratadas com dignidade, urbanidade, ética, respeito e imparcialidade, livre de discriminação, assédio, intimidação, violência ou qualquer outra prática incompatível com os valores e princípios da **Construtora Macadame Ltda.**
- **Liderança Inclusiva:** Modelo de gestão fundamentado na valorização das diferenças, na promoção da igualdade de oportunidades, na escuta ativa, no respeito às pessoas e na adoção de decisões éticas,

imparciais e baseadas em critérios objetivos e relacionados às necessidades e aos objetivos da organização.

- **Terceiros:** Pessoas físicas ou jurídicas que prestem serviços ou mantenham relação profissional ou comercial com a **Construtora Macadame Ltda.**, incluindo fornecedores, empresas subcontratadas, consultores, parceiros comerciais, representantes, profissionais autônomos, transportadores, locadores de equipamentos e demais prestadores de serviços que atuem em nome, por conta ou em benefício da empresa.
- **Canteiro de Obras:** Local destinado à execução das atividades operacionais relacionadas às obras e aos serviços de engenharia da **Construtora Macadame Ltda.**, abrangendo áreas administrativas e operacionais, espaços de armazenamento, oficinas, almoxarifados, instalações provisórias e demais estruturas de apoio necessárias à execução dos serviços, onde as disposições desta Política são integralmente aplicáveis.

As definições estabelecidas nesta Política deverão ser interpretadas e aplicadas em conformidade com a **Constituição Federal**, a **Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)**, a **Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Lei nº 13.146/2015)**, a **Lei nº 9.029/1995**, a **Lei nº 14.133/2021**, quando aplicável, e demais normas legais e regulamentares relacionadas aos direitos humanos, à igualdade de oportunidades, à diversidade, à inclusão e à prevenção e combate à discriminação.

5. Responsabilidades

A efetividade desta Política depende do comprometimento de todas as pessoas que atuam em nome ou em benefício da **Construtora Macadame Ltda.** O respeito à diversidade, à equidade e à inclusão deve orientar decisões, comportamentos e relações profissionais em todos os níveis da organização, abrangendo desde a Alta Administração até as equipes administrativas, técnicas e operacionais de campo.

As responsabilidades para implementação, cumprimento, acompanhamento e aprimoramento desta Política são distribuídas da seguinte forma:

5.1 Alta Administração

Compete à Diretoria e aos Sócios da **Construtora Macadame Ltda.:**

- Aprovar, apoiar e promover esta Política como instrumento integrante do **Programa de Integridade e da Governança Corporativa** da empresa;
- Demonstrar compromisso permanente com os princípios da diversidade, equidade e inclusão, atuando como referência de conduta para toda a organização;

- Disponibilizar, dentro de suas possibilidades e planejamento, os recursos humanos, financeiros, tecnológicos e estruturais necessários à implementação, ao monitoramento e à melhoria contínua desta Política;
- Assegurar que as decisões estratégicas da empresa estejam alinhadas aos princípios da ética, igualdade de oportunidades, respeito às diferenças e valorização das pessoas;
- Incentivar o desenvolvimento e a manutenção de uma cultura organizacional livre de preconceito, discriminação, violência, intimidação e qualquer forma de assédio;
- Acompanhar os indicadores relacionados à diversidade, equidade e inclusão, determinando ou apoiando a adoção de medidas de aprimoramento e correção, quando necessárias.

5.2 Área de Compliance, Integridade ou Comitê Responsável

Compete à área responsável por **Compliance e Integridade**, ou ao Comitê eventualmente instituído para essa finalidade:

- Zelar pela adequada aplicação e disseminação das diretrizes estabelecidas nesta Política;
- Promover a revisão periódica desta Política, propondo alterações e atualizações decorrentes de mudanças legislativas, regulamentares, normativas ou de boas práticas de governança;
- Orientar gestores e colaboradores quanto à interpretação e aplicação dos princípios e diretrizes relacionados à diversidade, equidade e inclusão;
- Apoiar a implementação de programas, treinamentos, campanhas e demais ações institucionais relacionadas ao tema;
- Acompanhar indicadores e informações pertinentes à implementação da Política e, quando aplicável, reportar os resultados à Diretoria;
- Receber e encaminhar informações relacionadas a possíveis descumprimentos desta Política, observadas as competências do **Canal de Denúncias**, os procedimentos internos e as regras de confidencialidade aplicáveis.

5.3 Recursos Humanos e Departamento Pessoal

Compete ao **Departamento de Recursos Humanos e ao Departamento Pessoal**, no âmbito de suas respectivas atribuições:

- Incorporar os princípios desta Política aos processos e práticas de gestão de pessoas;
- Conduzir e apoiar processos de recrutamento e seleção com base em critérios objetivos, técnicos, profissionais e relacionados aos requisitos das respectivas funções;
- Assegurar igualdade de oportunidades nos processos de contratação, integração, desenvolvimento profissional, avaliação de desempenho, promoção e desligamento;

- Desenvolver e apoiar programas de treinamento, integração e conscientização relacionados à diversidade, equidade e inclusão;
- Promover, dentro de suas atribuições, ações destinadas à acessibilidade e à adoção de adaptações razoáveis, quando necessárias e aplicáveis;
- Apoiar as lideranças na prevenção, identificação e tratamento adequado de situações relacionadas à discriminação, preconceito, assédio ou outras condutas incompatíveis com esta Política;
- Monitorar informações e indicadores relacionados à diversidade da força de trabalho, observando a legislação aplicável, especialmente as normas de proteção de dados pessoais.

5.4 Lideranças

Todos os diretores, gerentes, engenheiros, coordenadores, supervisores, mestres de obras, encarregados e demais profissionais que exerçam funções de liderança deverão:

- Promover ambientes de trabalho respeitosos, colaborativos, seguros e inclusivos;
- Assegurar tratamento digno, respeitoso e imparcial aos integrantes de suas equipes;
- Atuar preventivamente na identificação e mitigação de situações que possam resultar em discriminação, preconceito, assédio, violência ou outras condutas incompatíveis com esta Política;
- Adotar as providências cabíveis diante da identificação de comportamentos incompatíveis com as diretrizes estabelecidas nesta Política, observando os procedimentos internos aplicáveis;
- Comunicar, por meio dos canais institucionais adequados, situações que possam caracterizar assédio, discriminação, violência ou qualquer outra violação desta Política;
- Incentivar o desenvolvimento profissional dos colaboradores com base em critérios objetivos, técnicos, profissionais e relacionados ao desempenho e às atribuições da função;
- Estimular o diálogo, o respeito, a cooperação e a integração entre equipes administrativas, técnicas e operacionais;
- Zelar para que empregados próprios, terceiros e subcontratados sob sua gestão ou supervisão observem as diretrizes desta Política.

5.5 Gestores de Obras e Equipes Operacionais

Considerando as particularidades das atividades de engenharia e construção civil, compete aos gestores, responsáveis técnicos, encarregados e demais responsáveis pelas obras:

- Promover e manter ambientes de trabalho seguros, respeitosos e livres de discriminação nos canteiros de obras e frentes de serviço;
- Assegurar tratamento digno e respeitoso aos empregados próprios, terceiros e subcontratados;
- Garantir que decisões relacionadas à distribuição de atividades, escalas, oportunidades de desenvolvimento e reconhecimento profissional sejam fundamentadas em critérios objetivos, técnicos, operacionais e relacionados às atribuições de cada função;

- Prevenir e combater práticas de intimidação, humilhação, violência verbal, constrangimento, tratamento degradante ou qualquer outra conduta incompatível com esta Política;
- Apoiar e participar das campanhas educativas, treinamentos e demais ações de conscientização promovidas pela empresa;
- Comunicar aos canais institucionais competentes situações que possam representar violação às diretrizes desta Política.

5.6 Colaboradores, Terceiros e Parceiros

Todos os colaboradores, terceiros, fornecedores, parceiros comerciais e demais pessoas que atuem em nome, por conta ou em benefício da **Construtora Macadame Ltda.** deverão:

- Conhecer, respeitar e cumprir as disposições desta Política;
- Tratar todas as pessoas com dignidade, respeito, urbanidade, ética e profissionalismo;
- Abster-se de praticar, incentivar, tolerar ou contribuir para qualquer forma de discriminação, preconceito, assédio, violência, intimidação ou outra conduta incompatível com os valores e princípios da empresa;
- Contribuir para a manutenção de um ambiente de trabalho seguro, saudável, respeitoso e inclusivo;
- Participar dos treinamentos e ações de conscientização promovidos pela empresa, quando convocados ou quando sua participação for obrigatória;
- Comunicar, de boa-fé, qualquer situação ou conduta que possa representar violação desta Política, utilizando os canais institucionais disponibilizados pela organização;
- Cooperar, quando solicitado, com processos internos de apuração, respeitando os procedimentos estabelecidos e a confidencialidade das informações.

O cumprimento das responsabilidades estabelecidas nesta Política constitui compromisso de todos aqueles que mantêm vínculo profissional, contratual ou institucional com a **Construtora Macadame Ltda.**, observadas as atribuições, responsabilidades e limites de atuação de cada parte.

6. Diretrizes e Práticas de Promoção desta Política

A **Construtora Macadame Ltda.** fundamenta sua atuação em princípios éticos, legais e de responsabilidade social, adotando medidas permanentes destinadas à promoção da **Diversidade, Equidade e Inclusão (DE&I)** em suas atividades, especialmente na execução de obras de engenharia, infraestrutura, edificações, contratos públicos e privados e demais serviços prestados pela empresa.

As diretrizes estabelecidas nesta Política devem orientar a conduta de todos os colaboradores, administradores, fornecedores, prestadores de serviços, subcontratados e parceiros comerciais, de acordo com suas respectivas atribuições e responsabilidades.

6.1 Direitos Humanos e Combate a Todas as Formas de Discriminação

A **Construtora Macadame Ltda.** reafirma seu compromisso com o respeito aos Direitos Humanos, à dignidade da pessoa humana e aos princípios constitucionais da igualdade, da liberdade e da não discriminação.

Todas as relações profissionais deverão ser pautadas pelo respeito mútuo, pela ética, pela urbanidade e pelo profissionalismo, independentemente do cargo ocupado, tempo de vínculo com a empresa, local de atuação ou modalidade de contratação.

Para esse fim, a empresa estabelece as seguintes diretrizes:

- **Tolerância à Discriminação:** Não serão admitidas práticas de discriminação, preconceito, racismo, capacitismo, etarismo, xenofobia, misoginia, LGBTQIAPN+fobia, intolerância religiosa, violência ou quaisquer outras condutas que atentem contra a dignidade, a integridade ou os direitos das pessoas.
- **Respeito aos Direitos Humanos:** As decisões administrativas, operacionais e estratégicas deverão observar os princípios dos Direitos Humanos, da igualdade de oportunidades, do respeito às diferenças e da valorização das pessoas.
- **Ambiente de Trabalho Seguro e Respeitoso:** A empresa buscará manter seus ambientes administrativos, canteiros de obras, alojamentos, oficinas, frentes de serviço e demais instalações livres de práticas ofensivas, humilhantes, discriminatórias, violentas ou incompatíveis com esta Política.
- **Prevenção ao Assédio e à Violência:** Serão adotadas medidas preventivas, educativas e, quando cabíveis, corretivas, destinadas a prevenir e combater situações de assédio moral, assédio sexual e outras formas de violência ou condutas incompatíveis com um ambiente profissional respeitoso.
- **Respeito nas Relações Profissionais:** Todas as pessoas abrangidas por esta Política deverão manter comportamento ético, cordial, respeitoso e profissional nas relações internas e externas relacionadas às atividades da empresa.
- **Responsabilidade Compartilhada:** A promoção do respeito, da diversidade, da equidade e da inclusão constitui responsabilidade de todos, independentemente da função ou posição ocupada na organização.
- **Cumprimento da Legislação:** A empresa observará a legislação vigente aplicável às suas atividades, especialmente a Constituição Federal, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), a Lei nº 13.146/2015, a Lei nº 9.029/1995, a Lei nº 14.133/2021, quando aplicável, e demais normas relacionadas aos Direitos Humanos, à igualdade de oportunidades e ao combate à discriminação.

6.2 Estratégias para Promoção da Diversidade, Equidade e Inclusão

A **Construtora Macadame Ltda.** reconhece que a promoção da diversidade, da equidade e da inclusão depende da adoção de ações permanentes, estruturadas e integradas à gestão organizacional.

Nesse sentido, a empresa buscará implementar e desenvolver as seguintes práticas:

6.2.1 Cultura Organizacional Inclusiva

Promover ambiente de trabalho fundamentado no respeito, na valorização das diferenças, na cooperação, na ética e na igualdade de oportunidades, estimulando relações profissionais pautadas pela dignidade e pelo respeito mútuo.

6.2.2 Processos de Recrutamento e Seleção

Os processos de recrutamento e seleção deverão:

- utilizar critérios técnicos, objetivos e relacionados aos requisitos da função;
- evitar requisitos ou práticas que possam resultar em discriminação injustificada;
- promover, sempre que compatível com as necessidades da empresa, condições de acesso a candidatos pertencentes a grupos historicamente sub-representados;
- assegurar igualdade de oportunidades durante as diferentes etapas do processo seletivo;
- observar a legislação aplicável e os critérios profissionais necessários ao exercício de cada função.

6.2.3 Desenvolvimento Profissional

A empresa buscará proporcionar oportunidades equitativas de:

- capacitação;
- treinamentos;
- desenvolvimento técnico;
- aperfeiçoamento profissional;
- participação em cursos;
- certificações e qualificações profissionais, quando aplicáveis;
- promoção;
- crescimento e desenvolvimento na carreira.

As oportunidades deverão observar critérios objetivos, requisitos da função, desempenho, competências e necessidades organizacionais, vedada qualquer diferenciação discriminatória.

6.2.4 Capacitação das Lideranças

A empresa buscará promover treinamentos e ações de conscientização destinados às lideranças, contemplando, sempre que aplicável:

- prevenção e enfrentamento do assédio;
- gestão de equipes diversas;
- prevenção e tratamento de conflitos;

- liderança inclusiva;
- comunicação respeitosa;
- prevenção e combate à discriminação;
- promoção de ambientes de trabalho seguros e respeitosos.

6.2.5 Ambiente de Trabalho Acessível

Sempre que técnica e economicamente viável, considerando a natureza das atividades desenvolvidas e os requisitos legais aplicáveis, a empresa buscará promover melhorias relacionadas à acessibilidade física, comunicacional e organizacional, especialmente em escritórios administrativos, canteiros de obras e instalações de apoio.

Quando aplicável, serão avaliadas medidas de acessibilidade e adaptações razoáveis destinadas a proporcionar condições adequadas para o exercício das atividades profissionais pelas pessoas com deficiência ou com necessidades específicas.

6.2.6 Comunicação Institucional

As comunicações internas e demais manifestações institucionais da empresa deverão incentivar:

- o respeito às diferenças;
- a utilização de linguagem profissional, respeitosa e não discriminatória;
- o combate a estereótipos e preconceitos;
- a valorização da diversidade;
- a conscientização sobre os princípios desta Política.

6.2.7 Cadeia de Fornecimento

A **Construtora Macadame Ltda.** incentivará fornecedores, subcontratados, prestadores de serviços e parceiros comerciais a adotar práticas compatíveis com esta Política, observando a legislação trabalhista, os Direitos Humanos, a ética empresarial e os princípios de integridade.

Sempre que pertinente e compatível com os instrumentos contratuais aplicáveis, a empresa poderá incorporar requisitos relacionados ao respeito aos Direitos Humanos, à não discriminação e à promoção de relações profissionais éticas em seus processos de contratação e gestão de terceiros.

6.2.8 Campanhas Educativas

A empresa poderá promover campanhas institucionais, palestras, treinamentos, Diálogos Diários de Segurança (DDS), comunicados internos e outras ações educativas voltadas à prevenção da discriminação, do assédio e da

violência e ao fortalecimento de uma cultura organizacional baseada no respeito, na diversidade, na equidade e na inclusão.

6.2.9 Melhoria Contínua

A presente Política será avaliada periodicamente, de acordo com as necessidades da organização e os procedimentos internos aplicáveis, possibilitando o aprimoramento contínuo das práticas de diversidade, equidade e inclusão.

A avaliação poderá considerar alterações legislativas e regulamentares, boas práticas de governança corporativa, resultados de indicadores, necessidades organizacionais e características específicas do setor da construção civil.

6.3 Equidade de Gênero

A **Construtora Macadame Ltda.** reconhece que a promoção da equidade de gênero constitui compromisso permanente e contribui para o fortalecimento da cultura organizacional, da inovação e da sustentabilidade dos negócios.

A **Construtora Macadame Ltda.** reafirma publicamente seu compromisso com a promoção da equidade de gênero e com a igualdade de oportunidades, disponibilizando informações sobre suas iniciativas e posicionamento institucional acerca do tema em seu site eletrônico oficial: <https://construtoramacadame.com.br/equidade-de-genero/>

Considerando as características do setor da construção civil, historicamente marcado pela predominância masculina em determinadas funções, a empresa buscará desenvolver ações que favoreçam a participação, a valorização e o desenvolvimento profissional das mulheres em suas diferentes áreas de atuação, incluindo engenharia, planejamento, administração, suprimentos, segurança do trabalho, qualidade, produção, gestão de contratos e operações de campo.

Para esse objetivo, serão observadas as seguintes diretrizes:

6.3.1 Recrutamento e Seleção

- Garantir igualdade de oportunidades para homens e mulheres nos processos seletivos;
- Evitar critérios discriminatórios relacionados a gênero, maternidade, estado civil, gravidez ou planejamento familiar, quando não houver justificativa legal ou relacionada aos requisitos objetivos da função;
- Incentivar a participação de mulheres em funções técnicas, operacionais e de liderança, observados os requisitos e competências necessários para cada cargo;
- Conduzir os processos seletivos com base em competências, qualificações, experiência profissional e demais critérios objetivos relacionados à função.

6.3.2 Desenvolvimento Profissional

A empresa buscará assegurar igualdade de acesso a:

- programas de capacitação;
- treinamentos técnicos;
- certificações profissionais;
- oportunidades de promoção;
- funções de liderança;
- desenvolvimento e crescimento profissional.

Nenhum colaborador poderá ser favorecido ou prejudicado em razão de gênero, ressalvadas as medidas específicas de promoção da equidade previstas na legislação ou nesta Política.

6.3.3 Igualdade de Remuneração

A **Construtora Macadame Ltda.** adotará práticas destinadas a assegurar remuneração compatível com as atribuições, responsabilidades e requisitos das funções exercidas, observando a legislação vigente e os princípios aplicáveis à igualdade salarial e à não discriminação.

Quando pertinente, poderão ser realizadas avaliações internas destinadas à identificação e ao tratamento de eventuais distorções remuneratórias, observadas as normas de proteção de dados pessoais e os critérios aplicáveis à gestão de pessoas.

6.3.4 Ambiente de Trabalho Respeitoso

É vedada qualquer conduta que:

- desqualifique profissionais em razão de gênero;
- imponha limitações profissionais baseadas em estereótipos de gênero;
- utilize linguagem ofensiva, depreciativa ou discriminatória;
- incentive discriminação ou segregação injustificada de funções;
- constranja ou intimide colaboradoras durante o exercício de suas atividades;
- contribua para a criação de ambiente profissional hostil ou discriminatório.

Essas diretrizes aplicam-se aos escritórios administrativos, canteiros de obras, reuniões, treinamentos, visitas técnicas e demais ambientes relacionados às atividades da empresa.

6.3.5 Combate ao Assédio e à Violência de Gênero

A empresa não tolerará práticas de:

- assédio moral;
- assédio sexual;

- violência de gênero;
- intimidação;
- constrangimento relacionado a sexo, gênero, identidade ou expressão de gênero;
- outras condutas discriminatórias relacionadas ao gênero.

As situações comunicadas pelos canais institucionais serão tratadas de acordo com os procedimentos internos aplicáveis, com imparcialidade, confidencialidade e respeito às partes envolvidas, assegurando-se proteção contra retaliações indevidas.

6.3.6 Apoio à Parentalidade

A **Construtora Macadame Ltda.** observará a legislação trabalhista aplicável à maternidade, paternidade, adoção e demais direitos relacionados à parentalidade.

A empresa buscará promover ambiente de trabalho que respeite as necessidades decorrentes da parentalidade e, quando compatível com a natureza das atividades e com as condições operacionais, favoreça a conciliação entre a vida profissional e pessoal.

6.3.7 Monitoramento

Sempre que possível e observada a legislação aplicável, poderão ser acompanhados indicadores relacionados à participação feminina, desenvolvimento profissional, ocupação de cargos de liderança e igualdade de oportunidades, com o objetivo de subsidiar ações de melhoria contínua.

6.4 Equidade Racial

A **Construtora Macadame Ltda.** repudia qualquer forma de racismo, discriminação racial ou preconceito étnico e reconhece que a promoção da equidade racial constitui parte relevante de sua responsabilidade social, ética e institucional.

A empresa busca construir e manter um ambiente de trabalho no qual todas as pessoas sejam respeitadas, independentemente de raça, cor, etnia ou origem.

Para esse fim, serão observadas as seguintes diretrizes:

6.4.1 Igualdade de Oportunidades

Os processos de:

- recrutamento;
- seleção;
- contratação;
- treinamento;

- promoção;
- remuneração;
- avaliação de desempenho;
- desenvolvimento profissional; e
- desligamento

deverão ser conduzidos com base em critérios técnicos, objetivos, profissionais e relacionados às atribuições e requisitos das respectivas funções, vedadas práticas discriminatórias.

6.4.2 Combate ao Racismo

Não serão toleradas manifestações ou práticas de:

- racismo;
- injúria racial;
- discriminação étnica;
- segregação injustificada;
- comentários ofensivos;
- apelidos pejorativos;
- estereótipos raciais;
- exclusão ou tratamento desfavorável em razão de raça, cor, etnia ou origem.

As condutas que configurarem violação desta Política poderão sujeitar os responsáveis às medidas disciplinares e contratuais cabíveis, observados os procedimentos internos e a legislação aplicável, sem prejuízo das responsabilidades civis, administrativas e penais eventualmente incidentes.

6.4.3 Ambiente Organizacional Antirracista

A empresa buscará promover ambiente organizacional pautado pelo respeito às diferenças e pela valorização da diversidade racial e étnica, incentivando atitudes que contribuam para a prevenção e eliminação de práticas discriminatórias e para o fortalecimento de relações profissionais saudáveis.

6.4.4 Educação e Conscientização

Serão incentivadas ações educativas destinadas à conscientização sobre:

- igualdade racial;
- respeito à diversidade étnica;
- prevenção e combate ao racismo;
- preconceitos e vieses inconscientes;
- valorização da diversidade cultural.

Essas ações poderão ocorrer por meio de treinamentos, campanhas institucionais, palestras, materiais educativos, DDS ou outras iniciativas promovidas pela empresa.

6.4.5 Desenvolvimento Profissional

A **Construtora Macadame Ltda.** buscará assegurar igualdade de acesso às oportunidades de desenvolvimento e capacitação profissional, observados os requisitos das funções, o desempenho, as competências e as necessidades organizacionais.

6.4.6 Relações com Terceiros

Fornecedores, empresas subcontratadas, parceiros comerciais e prestadores de serviços deverão observar, no âmbito de suas relações com a empresa, os princípios desta Política e a legislação aplicável, abstendo-se de práticas discriminatórias durante a execução dos contratos ou atividades relacionadas à **Construtora Macadame Ltda.**

6.4.7 Monitoramento

Sempre que possível e observada a legislação de proteção de dados pessoais, poderão ser acompanhados indicadores relacionados à diversidade racial da força de trabalho, com a finalidade de avaliar a efetividade das ações implementadas e identificar oportunidades de melhoria.

6.5 Combate ao Etarismo e Promoção da Diversidade Geracional

A **Construtora Macadame Ltda.** reconhece que profissionais de diferentes gerações podem contribuir de forma complementar para o desempenho e o desenvolvimento da organização.

A experiência acumulada por profissionais mais experientes, aliada aos conhecimentos, competências técnicas e tecnológicas de profissionais de diferentes gerações, pode contribuir para a inovação, a produtividade, a transferência de conhecimento e a qualidade dos serviços prestados.

A empresa compromete-se a prevenir e combater práticas discriminatórias baseadas na idade, assegurando igualdade de oportunidades e respeito às pessoas em todas as fases da vida profissional.

Para esse fim, serão observadas as seguintes diretrizes:

6.5.1 Respeito às Diferentes Gerações

Nenhuma pessoa deverá sofrer tratamento discriminatório em razão de sua idade, seja ela jovem, adulta ou avançada.

Todas as pessoas deverão ser tratadas com respeito, considerando-se suas competências, conhecimentos, experiências e contribuições profissionais.

6.5.2 Processos de Gestão de Pessoas

Os processos de:

- recrutamento;
- seleção;
- treinamento;
- promoção;
- avaliação de desempenho;
- desenvolvimento profissional; e
- remuneração

deverão ser conduzidos com base em critérios técnicos, objetivos e relacionados às atribuições e requisitos das respectivas funções, vedada qualquer diferenciação discriminatória fundamentada exclusivamente na idade.

6.5.3 Valorização da Experiência

A empresa reconhece a importância da experiência acumulada por profissionais mais experientes e buscará incentivar, sempre que pertinente, o compartilhamento de conhecimentos técnicos, operacionais e gerenciais entre profissionais de diferentes gerações.

Quando compatíveis com as necessidades da organização, poderão ser estimuladas práticas de mentoria, integração entre equipes e transferência de conhecimento.

6.5.4 Incentivo à Inovação

A empresa reconhece igualmente a contribuição das novas gerações para o desenvolvimento de soluções inovadoras, a modernização de processos, a transformação digital e a melhoria contínua das atividades administrativas, técnicas e operacionais.

6.5.5 Ambiente Colaborativo

A **Construtora Macadame Ltda.** buscará promover ambiente organizacional baseado na cooperação entre profissionais de diferentes idades, prevenindo conflitos decorrentes de preconceitos geracionais e incentivando o respeito mútuo e a troca de conhecimentos.

6.5.6 Comunicação Respeitosa

São incompatíveis com esta Política:

- piadas ou brincadeiras depreciativas relacionadas à idade;
- comentários ofensivos ou desrespeitosos;
- apelidos pejorativos;
- questionamentos sobre a capacidade profissional fundamentados exclusivamente na idade;
- estereótipos relacionados à produtividade, competência ou capacidade profissional em razão da idade;
- qualquer outra manifestação que resulte em discriminação etária ou tratamento desrespeitoso.

6.5.7 Melhoria Contínua

As práticas relacionadas à diversidade geracional serão avaliadas periodicamente, conforme os procedimentos internos aplicáveis, buscando fortalecer a integração entre equipes administrativas, técnicas e operacionais e promover um ambiente de trabalho cada vez mais inclusivo, respeitoso e alinhado às boas práticas de governança corporativa.

7. Princípios e Compromissos Institucionais

A **Construtora Macadame Ltda.** reafirma seu compromisso com a promoção de um ambiente de trabalho ético, inclusivo, seguro e respeitoso, no qual todas as pessoas sejam valorizadas por suas competências, experiências, conhecimentos e contribuições para o desenvolvimento sustentável da organização.

A presente Política está fundamentada em princípios que orientam a atuação da empresa em suas relações internas e externas, servindo como referência para a tomada de decisões, a gestão de pessoas e o relacionamento com clientes, órgãos públicos, fornecedores, prestadores de serviços, parceiros comerciais e demais partes interessadas. São princípios orientadores da atuação da **Construtora Macadame Ltda.:**

7.1 Respeito à Dignidade da Pessoa Humana

A empresa reconhece a dignidade da pessoa humana como valor fundamental de sua cultura organizacional, comprometendo-se a tratar todas as pessoas com respeito, urbanidade, imparcialidade e consideração, independentemente de suas características pessoais, profissionais ou sociais.

7.2 Igualdade de Oportunidades

As decisões relacionadas a recrutamento, seleção, contratação, desenvolvimento profissional, capacitação, promoção, remuneração, avaliação de desempenho e desligamento deverão ser fundamentadas em critérios objetivos, técnicos, profissionais e relacionados aos requisitos das respectivas funções, assegurando igualdade de oportunidades e vedando práticas discriminatórias.

7.3 Diversidade como Valor Organizacional

A diversidade de experiências, formações, culturas, conhecimentos, ideias e perspectivas constitui elemento relevante para o fortalecimento da inovação, da criatividade, da cooperação, da produtividade e da melhoria contínua dos processos de engenharia, gestão e operação da empresa.

7.4 Inclusão

A empresa compromete-se a promover um ambiente organizacional no qual todas as pessoas possam participar das atividades profissionais, contribuir para o alcance dos objetivos institucionais e desenvolver seu potencial em condições de respeito, acessibilidade e igualdade de oportunidades.

7.5 Equidade

A **Construtora Macadame Ltda.** reconhece que diferentes pessoas podem apresentar necessidades e condições distintas para usufruir das mesmas oportunidades. Nesse sentido, a empresa buscará adotar medidas adequadas e razoáveis destinadas à redução ou eliminação de barreiras e à promoção de condições justas e equitativas, observados os requisitos legais e as possibilidades organizacionais.

7.6 Ética e Integridade

Todas as relações profissionais deverão observar elevados padrões de ética, honestidade, transparência, boa-fé e responsabilidade, em conformidade com o **Programa de Integridade**, o **Código de Conduta** e as demais políticas, normas e procedimentos internos da empresa.

7.7 Transparência

As ações relacionadas à promoção da diversidade, equidade e inclusão serão conduzidas de forma responsável, clara e objetiva, buscando assegurar comunicação adequada, acessível e compatível com as características dos diferentes públicos da organização, observadas as obrigações legais de confidencialidade e proteção de dados.

7.8 Responsabilidade Individual e Coletiva

A construção e manutenção de um ambiente organizacional respeitoso, inclusivo e seguro dependem do comprometimento de todos.

Cada colaborador, gestor, administrador, fornecedor, prestador de serviço, parceiro comercial e demais pessoas abrangidas por esta Política possui responsabilidade, dentro de sua esfera de atuação, pela observância de suas diretrizes e pelo fortalecimento de uma cultura organizacional baseada no respeito às diferenças e na valorização das pessoas.

7.9 Ambiente de Trabalho Seguro e Respeitoso

A empresa compromete-se a promover e manter ambientes de trabalho livres de discriminação, assédio, violência, intimidação e outras condutas incompatíveis com os princípios desta Política, adotando medidas preventivas, educativas e corretivas, quando cabíveis, de acordo com os procedimentos internos e a legislação aplicável.

7.10 Responsabilidade Social

A **Construtora Macadame Ltda.** reconhece que a promoção da diversidade, da equidade e da inclusão integra sua responsabilidade social e contribui para o fortalecimento de sua atuação institucional e de suas relações com clientes, órgãos públicos, sociedade, fornecedores, parceiros comerciais, investidores e demais partes interessadas.

7.11 Melhoria Contínua

As práticas relacionadas à diversidade, equidade e inclusão serão periodicamente avaliadas e, quando necessário, aperfeiçoadas, considerando a evolução da legislação, as necessidades da organização, as características do setor de engenharia e construção civil e as boas práticas aplicáveis de governança corporativa, integridade, Direitos Humanos e sustentabilidade.

Os princípios estabelecidos nesta Política deverão orientar as decisões e relações profissionais da **Construtora Macadame Ltda.**, independentemente da área de atuação, função exercida, modalidade de vínculo ou local de prestação dos serviços, contribuindo para o fortalecimento da cultura organizacional e para a construção de relações profissionais pautadas pela ética, pelo respeito, pela equidade, pela inclusão e pela responsabilidade.

8. Treinamento, Comunicação e Conscientização

A **Construtora Macadame Ltda.** reconhece que a efetividade desta Política depende da disseminação contínua de seus princípios, da capacitação das pessoas abrangidas e do fortalecimento permanente de uma cultura organizacional pautada pela diversidade, equidade, inclusão, ética e respeito.

Nesse sentido, a empresa poderá desenvolver ações de treinamento, comunicação e conscientização destinadas a ampliar o conhecimento sobre as diretrizes desta Política e promover sua aplicação nas relações profissionais.

8.1 Treinamentos

A empresa poderá promover treinamentos periódicos destinados a colaboradores, administradores, estagiários, aprendizes e, quando pertinente, fornecedores, empresas subcontratadas, prestadores de serviços e demais parceiros.

Os treinamentos poderão abordar, entre outros, os seguintes temas:

- Diversidade, Equidade e Inclusão (DE&I);
- Direitos Humanos;
- respeito às diferenças;
- prevenção e combate à discriminação;
- prevenção e combate ao assédio moral e sexual;
- liderança inclusiva;
- comunicação respeitosa;
- vieses inconscientes;
- acessibilidade;
- inclusão da Pessoa com Deficiência;
- ética e integridade;
- Código de Conduta;
- utilização dos canais institucionais e Canal de Denúncias.

Sempre que pertinente, poderão ser desenvolvidos treinamentos específicos para gestores, engenheiros, encarregados, supervisores e demais profissionais que exerçam funções de liderança, considerando suas responsabilidades na gestão de pessoas e equipes administrativas, técnicas e operacionais.

Os novos colaboradores poderão receber orientações sobre esta Política durante o processo de integração institucional, conforme os procedimentos internos aplicáveis.

8.2 Comunicação Interna

A empresa buscará promover ações contínuas de comunicação destinadas a fortalecer a cultura organizacional e ampliar o conhecimento sobre os princípios, diretrizes e responsabilidades estabelecidos nesta Política.

Para esse fim, poderão ser utilizados, entre outros:

- e-mails corporativos;
- murais informativos;
- comunicados internos;
- Diálogos Diários de Segurança (DDS);
- reuniões de equipes;
- campanhas institucionais;
- materiais educativos;
- cartilhas;
- palestras;
- eventos internos;
- plataformas eletrônicas de comunicação.

As comunicações deverão utilizar linguagem clara, respeitosa, acessível e compatível com os diferentes públicos da organização, considerando as características dos ambientes administrativos e operacionais.

8.3 Campanhas de Conscientização

A **Construtora Macadame Ltda.** poderá promover campanhas educativas e ações de conscientização relacionadas, entre outros, aos seguintes temas:

- respeito às diferenças;
- prevenção e combate ao preconceito;
- igualdade de oportunidades;
- prevenção e combate ao assédio;
- inclusão da Pessoa com Deficiência;
- diversidade de gênero;
- diversidade racial;
- diversidade geracional;
- saúde mental;
- Direitos Humanos;
- ética, integridade e cultura organizacional.

Sempre que pertinente, essas campanhas poderão ser integradas aos programas e ações de saúde, segurança do trabalho, qualidade de vida, responsabilidade social e integridade desenvolvidos pela empresa.

8.4 Acessibilidade da Informação

Sempre que técnica e operacionalmente viável, os materiais utilizados em treinamentos e ações de comunicação buscarão observar critérios de acessibilidade, de modo a ampliar o acesso às informações por pessoas com deficiência ou com necessidades específicas.

A empresa buscará, dentro de suas possibilidades e observados os requisitos aplicáveis, utilizar recursos e formatos que favoreçam a compreensão e o acesso às informações relacionadas a esta Política.

8.5 Participação dos Colaboradores

A empresa incentivará a participação ativa dos colaboradores nas ações de treinamento, comunicação e conscientização, estimulando o diálogo, o compartilhamento de experiências, a apresentação de sugestões e a construção coletiva de um ambiente organizacional cada vez mais inclusivo, respeitoso e seguro.

9. Monitoramento e Avaliação da Efetividade

A **Construtora Macadame Ltda.** compromete-se a acompanhar, de forma periódica e compatível com sua estrutura organizacional, a efetividade desta Política, avaliando seus resultados e promovendo melhorias sempre que identificadas oportunidades de aperfeiçoamento.

O monitoramento tem como finalidade verificar a aderência das práticas institucionais aos princípios da diversidade, da equidade e da inclusão, contribuindo para o fortalecimento da governança corporativa, da gestão de pessoas e do **Programa de Integridade** da empresa.

9.1 Indicadores

Sempre que possível, poderão ser acompanhados indicadores relacionados a:

- composição da força de trabalho;
- diversidade nos cargos de liderança;
- participação em treinamentos;
- desenvolvimento profissional;
- promoção interna;
- inclusão e participação de Pessoas com Deficiência;
- admissões e desligamentos;
- registros e denúncias relacionados à discriminação, assédio ou outras condutas incompatíveis com esta Política;
- resultados de pesquisas de clima organizacional;
- ações de conscientização realizadas;

- outras informações relevantes para avaliação da efetividade desta Política.

A definição, utilização e análise dos indicadores deverão considerar a disponibilidade e a qualidade das informações, a legislação aplicável, especialmente as normas de proteção de dados pessoais, e a estratégia institucional da empresa.

9.2 Coleta e Tratamento de Dados

A coleta, utilização, armazenamento, compartilhamento e demais formas de tratamento de informações relacionadas à diversidade, equidade e inclusão deverão observar a legislação vigente, especialmente a **Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais – Lei nº 13.709/2018 (LGPD)**.

A empresa deverá buscar assegurar a confidencialidade, a segurança das informações, a privacidade dos titulares e o tratamento dos dados de acordo com as respectivas finalidades e bases legais aplicáveis.

Sempre que possível, as análises e indicadores deverão utilizar informações de forma agregada ou anonimizada, quando aplicável, de modo a reduzir riscos à privacidade e à proteção dos dados pessoais.

9.3 Pesquisas de Clima Organizacional

A empresa poderá realizar pesquisas de clima organizacional, consultas internas ou outras ferramentas de avaliação destinadas a identificar oportunidades de melhoria relacionadas ao respeito, à inclusão, à segurança psicológica, à diversidade, à equidade e às condições do ambiente de trabalho.

Os resultados obtidos poderão subsidiar a elaboração de planos de ação, medidas preventivas e iniciativas destinadas ao aperfeiçoamento das práticas de gestão de pessoas e da cultura organizacional.

9.4 Auditorias e Avaliações

Sempre que necessário e de acordo com os procedimentos internos aplicáveis, a **Construtora Macadame Ltda.** poderá realizar auditorias internas, avaliações de conformidade, análises documentais ou revisões de processos relacionados à implementação desta Política.

Essas avaliações terão como objetivo verificar sua efetividade, identificar eventuais não conformidades, avaliar a aderência às normas internas e à legislação aplicável e identificar oportunidades de melhoria.

9.5 Relatórios Gerenciais

As áreas responsáveis poderão elaborar relatórios periódicos destinados à Diretoria, contendo, conforme aplicável:

- ações implementadas;
- treinamentos realizados;

- indicadores acompanhados;
- resultados de avaliações e pesquisas;
- eventuais oportunidades de melhoria;
- medidas preventivas ou corretivas adotadas;
- recomendações para o aperfeiçoamento das práticas institucionais.

Os relatórios deverão observar os requisitos de confidencialidade, segurança da informação e proteção de dados pessoais aplicáveis.

9.6 Melhoria Contínua

As informações obtidas por meio das ações de monitoramento, auditorias, treinamentos, pesquisas internas, avaliações e canais institucionais poderão ser utilizadas para revisar e aperfeiçoar continuamente esta Política e as práticas relacionadas à diversidade, equidade e inclusão.

A revisão deverá considerar, quando aplicável, alterações na legislação e regulamentação, boas práticas de governança corporativa, integridade, Direitos Humanos, sustentabilidade e princípios ESG, além das necessidades e características da **Construtora Macadame Ltda.**

O monitoramento contínuo reafirma o compromisso da empresa com a promoção de um ambiente de trabalho ético, seguro, respeitoso e inclusivo, alinhado aos princípios da diversidade, da equidade, da integridade, da responsabilidade social e da melhoria contínua.

10. Canal de Denúncias e Tratamento de Relatos

A **Construtora Macadame Ltda.** disponibiliza mecanismos destinados ao recebimento de denúncias, relatos, reclamações, sugestões ou outras comunicações relacionadas a condutas que possam representar violação aos princípios estabelecidos nesta Política, ao Código de Conduta, ao Programa de Integridade ou à legislação aplicável.

O Canal de Denúncias constitui instrumento relevante para a prevenção, identificação e tratamento de situações que envolvam discriminação, assédio, violência, desrespeito aos Direitos Humanos ou qualquer comportamento incompatível com os valores e princípios da organização.

10.1 Finalidade

O Canal de Denúncias tem como objetivos:

- possibilitar a comunicação segura de situações que possam representar irregularidades ou violações;
- fortalecer a cultura de ética, integridade, respeito e responsabilidade;
- contribuir para a prevenção e o gerenciamento de riscos legais, trabalhistas, reputacionais e operacionais;
- assegurar o adequado recebimento, análise e tratamento das comunicações;

- contribuir para a identificação de oportunidades de melhoria no ambiente organizacional e nos controles internos.

10.2 Situações Passíveis de Comunicação

Poderão ser comunicadas, entre outras situações:

- práticas discriminatórias;
- racismo;
- injúria racial;
- capacitismo;
- etarismo;
- LGBTQIAPN+fobia;
- assédio moral;
- assédio sexual;
- violência física, psicológica ou verbal;
- intimidação ou ameaça;
- retaliação;
- tratamento degradante ou humilhante;
- descumprimento desta Política;
- violações ao Código de Conduta;
- violações aos Direitos Humanos;
- outras condutas incompatíveis com os princípios, valores e normas internas da empresa.

A comunicação de uma situação ao Canal de Denúncias não exige que o denunciante possua certeza quanto à ocorrência de uma irregularidade, sendo suficiente a existência de fatos ou indícios razoáveis que justifiquem o relato.

10.3 Pessoas Autorizadas a Utilizar o Canal

O Canal de Denúncias poderá ser utilizado por qualquer pessoa que tenha conhecimento de fatos relacionados às atividades da **Construtora Macadame Ltda.**, incluindo:

- colaboradores;
- administradores;
- sócios;
- estagiários;
- aprendizes;
- prestadores de serviços;
- empresas subcontratadas;

- fornecedores;
- parceiros comerciais;
- clientes;
- representantes de órgãos públicos; e
- demais pessoas que mantenham relacionamento com a empresa ou tenham conhecimento de fatos relacionados às suas atividades.

10.4 Formas de Comunicação

As comunicações poderão ser realizadas pelos meios institucionais disponibilizados pela empresa, incluindo:

- **Canal de Denúncias:** <https://construtoramacadame.com.br/relato>
- **E-mail:** ouvidoria@macadame.com.br
- **Telefone:** (21) 99525-6658

A empresa poderá disponibilizar outros meios de comunicação, conforme sua estrutura organizacional e necessidades operacionais.

10.5 Confidencialidade e Proteção das Informações

As comunicações recebidas serão tratadas com confidencialidade, observados os procedimentos internos e a legislação aplicável.

Sempre que aplicável, serão adotadas medidas destinadas a:

- proteger a identidade do denunciante;
- restringir o acesso às informações às pessoas autorizadas;
- preservar a privacidade das partes envolvidas;
- assegurar o tratamento adequado e seguro das informações;
- observar a **Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais – Lei nº 13.709/2018 (LGPD)**;
- assegurar tratamento imparcial das informações recebidas.

A identidade do denunciante poderá ser preservada, nos limites permitidos pela legislação e pelas circunstâncias necessárias à adequada apuração dos fatos.

10.6 Boa-Fé

Espera-se que as comunicações sejam realizadas de boa-fé, com base em fatos, informações ou indícios razoáveis de possível irregularidade ou violação.

A apresentação de denúncia ou relato que posteriormente não seja confirmado, por si só, não será considerada conduta irregular, desde que realizada de boa-fé.

Comunicações comprovadamente falsas, realizadas de forma deliberada e com intenção de prejudicar terceiros, poderão sujeitar o responsável às medidas cabíveis, observados os procedimentos internos e a legislação aplicável.

10.7 Proteção Contra Retaliação

A **Construtora Macadame Ltda.** não admite qualquer forma de retaliação contra pessoas que, de boa-fé:

- realizem denúncias ou relatos;
- apresentem informações;
- atuem como testemunhas;
- forneçam documentos ou evidências;
- colaborem com processos de apuração ou investigação.

São consideradas incompatíveis com esta Política quaisquer medidas de retaliação, intimidação, ameaça, perseguição ou tratamento desfavorável motivadas pela participação de uma pessoa em processo de comunicação ou apuração de possível irregularidade.

A prática de retaliação poderá ser considerada infração disciplinar e sujeitar o responsável às medidas cabíveis, observados a gravidade da conduta, os procedimentos internos e a legislação aplicável.

10.8 Apuração das Comunicações

As denúncias e demais comunicações recebidas serão analisadas de acordo com os procedimentos internos da empresa, observando-se, conforme aplicável:

- imparcialidade;
- confidencialidade;
- boa-fé;
- análise objetiva dos fatos;
- respeito aos direitos das pessoas envolvidas;
- direito de manifestação e contraditório, quando aplicável;
- preservação das informações e evidências pertinentes.

Sempre que necessário, poderão participar da apuração representantes da Diretoria, Recursos Humanos, Compliance, Jurídico ou comissão especialmente designada, de acordo com a natureza e a complexidade do caso. A apuração deverá buscar preservar a independência, a imparcialidade e a confidencialidade do processo, evitando conflitos de interesses entre os responsáveis pela análise e as pessoas envolvidas.

11. Medidas Disciplinares e Consequências pelo Descumprimento

O descumprimento desta Política, do Código de Conduta, das normas internas relacionadas à diversidade, equidade e inclusão ou de outras disposições aplicáveis poderá caracterizar infração às normas internas da **Construtora Macadame Ltda.** e resultar na adoção de medidas disciplinares ou contratuais cabíveis, sem prejuízo de eventual responsabilização civil, administrativa ou penal prevista na legislação.

A aplicação de medidas deverá considerar, conforme o caso:

- a natureza da infração;
- a gravidade da conduta;
- a extensão dos danos ou impactos ocasionados;
- a existência de reincidência;
- a intenção ou circunstâncias relacionadas à conduta;
- o grau de responsabilidade do envolvido;
- as circunstâncias específicas do caso concreto;
- a legislação aplicável e as normas internas da empresa.

Entre as medidas que poderão ser adotadas, observados o vínculo existente e a legislação aplicável, estão:

- orientação formal;
- advertência verbal;
- advertência escrita;
- suspensão disciplinar;
- desligamento, inclusive por justa causa, quando legalmente cabível;
- rescisão contratual de terceiros, fornecedores ou prestadores de serviços, quando aplicável;
- adoção de medidas corretivas ou educativas;
- comunicação aos órgãos competentes, quando exigida ou cabível nos termos da legislação.

As medidas serão aplicadas de maneira proporcional e razoável, considerando a gravidade da conduta e as circunstâncias do caso, mediante adequada apuração dos fatos e respeito aos direitos das pessoas envolvidas.

Sempre que pertinente e compatível com a natureza da ocorrência, a empresa poderá adotar medidas educativas, preventivas ou corretivas destinadas à conscientização, à prevenção de reincidências e à correção de comportamentos incompatíveis com esta Política.

A adoção de medidas disciplinares não impede a adoção de outras providências administrativas, contratuais ou legais que se mostrem necessárias em razão da natureza da ocorrência.

12. Disposições Finais

A presente Política integra o **Programa de Integridade da Construtora Macadame Ltda.** e complementa as disposições estabelecidas em seu Código de Conduta, nas políticas corporativas e nos demais normativos e procedimentos internos aplicáveis.

Todos aqueles abrangidos por esta Política deverão:

- conhecer e observar suas disposições;
- cumprir as diretrizes e princípios nela estabelecidos;
- colaborar para sua efetiva implementação;
- contribuir para a manutenção de um ambiente de trabalho ético, respeitoso, seguro e inclusivo;

- comunicar, de boa-fé, situações que possam representar violação às suas disposições, utilizando os canais institucionais disponibilizados pela empresa.

12.1 Revisão e Atualização

A **Construtora Macadame Ltda.** compromete-se a revisar esta Política periodicamente ou sempre que identificada necessidade de atualização, considerando, entre outros fatores:

- alterações legislativas;
- mudanças regulatórias;
- decisões e orientações de órgãos competentes, quando aplicáveis;
- evolução das boas práticas de governança corporativa;
- aprimoramento do Programa de Integridade;
- alterações nas atividades ou na estrutura organizacional da empresa;
- identificação de oportunidades de melhoria.

12.2 Casos Omissos

Os casos omissos ou situações não previstas nesta Política serão analisados pela Diretoria ou pela área responsável pelo Programa de Integridade, podendo ser consultado o Departamento Jurídico ou profissional especializado sempre que necessário.

As decisões deverão observar os princípios estabelecidos nesta Política, a legislação vigente, as normas internas e as circunstâncias específicas de cada caso.

12.3 Disponibilidade e Divulgação

Esta Política deverá permanecer disponível para consulta das pessoas abrangidas, preferencialmente por meio dos canais internos de comunicação e demais meios disponibilizados pela empresa.

A **Construtora Macadame Ltda.** poderá promover ações de divulgação e conscientização destinadas a ampliar o conhecimento sobre suas disposições e responsabilidades.

12.4 Aplicação a Terceiros

Os contratos celebrados com fornecedores, prestadores de serviços, parceiros comerciais e empresas subcontratadas poderão prever cláusulas específicas de observância aos princípios e diretrizes estabelecidos nesta Política, conforme a natureza da contratação e os instrumentos contratuais aplicáveis.

A empresa buscará, dessa forma, fortalecer o compromisso com a ética, os Direitos Humanos, a diversidade, a equidade, a inclusão e a integridade também em suas relações comerciais e em sua cadeia de fornecimento.

12.5 Vigência

Esta Política entra em vigor na data de sua aprovação pela **Diretoria da Construtora Macadame Ltda.**, permanecendo válida até que seja formalmente revisada, atualizada ou substituída por versão posterior.

APROVAÇÃO

A **Política de Diversidade, Equidade e Inclusão da Construtora Macadame Ltda.** foi aprovada pela Diretoria da empresa e passa a integrar oficialmente seu **Programa de Integridade** e seu sistema de **Governança Corporativa**.

Documento de uso interno da Construtora Macadame Ltda.

A reprodução, alteração ou distribuição deste documento deverá observar as diretrizes internas da empresa e a legislação aplicável.

A observância desta Política é obrigatória para todos os colaboradores, administradores, sócios, terceiros, fornecedores, parceiros comerciais e demais pessoas que atuem em nome ou em benefício da **Construtora Macadame Ltda.**, contribuindo para a construção e manutenção de um ambiente de trabalho pautado pela ética, pelo respeito, pela diversidade, pela equidade, pela inclusão e pela valorização das pessoas.