

POL-01

Política de Equidade de Gênero e Diversidade

Compromisso da empresa com a igualdade de oportunidades entre mulheres e homens

Empresa	Resitec de Teresópolis Construções Ltda
CNPJ	03.253.042/0001-22
Código / versão	POL-01 / 1.0
Data de aprovação	27/10/2026
Aprovado por	Ana Paula Ferreira Mendes de Carvalho, Sócia Gerente
Próxima revisão	27/10/2027

Compromisso da direção. A Resitec de Teresópolis Construções Ltda acredita que obras seguras, bem executadas e entregues no prazo dependem de pessoas respeitadas e valorizadas. Por isso, assume publicamente o compromisso de garantir igualdade de oportunidades, remuneração justa e um ambiente livre de assédio e discriminação para todas as pessoas que trabalham conosco, no escritório e nos canteiros de obra.

1. OBJETIVO

Estabelecer os princípios, as diretrizes e as responsabilidades da Resitec de Teresópolis Construções Ltda para promover a equidade entre mulheres e homens e o respeito à diversidade em todas as etapas da relação de trabalho: recrutamento, contratação, remuneração, desenvolvimento, promoção, permanência e desligamento.

2. ABRANGÊNCIA

Esta Política se aplica a:

- sócios, diretores, gestores, encarregados, mestres de obra e todos os colaboradores, em qualquer forma de contratação;
- estagiários e jovens aprendizes;
- prestadores de serviço, empreiteiros e terceirizados que atuem nas obras e instalações da empresa, que deverão ser informados destas regras.

3. REFERÊNCIAS LEGAIS E NORMATIVAS

Norma	O que estabelece
Constituição Federal, art. 5º, I, e art. 7º, XXX	Igualdade entre homens e mulheres e proibição de diferença de salários e de critérios de admissão por motivo de sexo.
CLT, arts. 373-A e 461	Vedação de práticas discriminatórias contra a mulher e igualdade de salário para trabalho de igual valor.

Norma	O que estabelece
Lei nº 9.029/1995	Proibição de práticas discriminatórias na admissão e na manutenção do emprego, incluindo a exigência de teste de gravidez.
Lei nº 14.611/2023	Igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens.
Lei nº 14.457/2022	Medidas de prevenção e combate ao assédio sexual e a outras formas de violência no trabalho.
Lei nº 14.133/2021, art. 60, e IN SEGES/MGI nº 382/2025	Ações de equidade entre mulheres e homens como critério de desempate em licitações.
NR-24	Condições sanitárias e de conforto, com instalações separadas por sexo.
Lei nº 13.709/2018 (LGPD)	Proteção dos dados pessoais dos colaboradores.

4. DEFINIÇÕES

Termo	Significado nesta Política
Equidade de gênero	Garantir condições justas para que mulheres e homens tenham as mesmas oportunidades, considerando e removendo as barreiras que cada grupo enfrenta.
Discriminação	Qualquer distinção, exclusão ou preferência baseada em sexo, gênero, estado civil, gravidez, maternidade, raça, cor, idade, religião, orientação sexual, deficiência ou origem, que prejudique a igualdade de oportunidades.
Assédio moral	Conduta abusiva e repetida, por palavras, gestos ou atitudes, que humilha, constrange ou desqualifica a pessoa e degrada o ambiente de trabalho.
Assédio sexual	Conduta de natureza sexual não desejada, como comentários, convites insistentes, contato físico, gestos ou mensagens, que constrange a pessoa. Pode ocorrer em uma única situação.
Trabalho de igual valor	Trabalho realizado com a mesma produtividade e perfeição técnica, na mesma função, conforme o art. 461 da CLT.
Retaliação	Qualquer punição, ameaça, isolamento ou prejuízo causado a quem faz um relato de boa-fé ou colabora com uma apuração.

5. PRINCÍPIOS

1. **Igualdade de oportunidades:** decisões sobre pessoas são tomadas com base em critérios objetivos de competência, experiência e desempenho.
2. **Remuneração justa:** mulheres e homens recebem o mesmo salário quando exercem trabalho de igual valor.
3. **Tolerância zero:** assédio, discriminação e violência não são aceitos em nenhuma hipótese.
4. **Ambiente seguro para todas as pessoas:** a estrutura das obras e do escritório considera as necessidades de mulheres e homens.
5. **Transparência:** a empresa acompanha e divulga indicadores de equidade.
6. **Melhoria contínua:** o programa é revisado periodicamente, com metas e responsáveis definidos.

6. DIRETRIZES

6.1 Recrutamento e seleção

- Os anúncios de vaga usam linguagem neutra e não indicam preferência por sexo, como "contrata-se pedreiro (homem)".
- Funções de obra são abertas a mulheres e homens, e a empresa incentiva a candidatura feminina.
- É proibido perguntar, nas entrevistas, sobre gravidez, intenção de ter filhos, estado civil ou com quem os filhos ficam, e é proibido exigir teste de gravidez.
- Os critérios de seleção são definidos antes do processo e aplicados igualmente a todos os candidatos.
- Sempre que possível, a lista final de candidatos inclui ao menos uma mulher.

6.2 Remuneração e benefícios

- Os salários seguem a convenção coletiva e, a partir de sua aprovação, a tabela de cargos e salários prevista no Plano de Ação, sem diferença por sexo para trabalho de igual valor.
- Diferenças salariais só são admitidas por critérios objetivos e registrados, como tempo na função, nível técnico ou desempenho.
- A empresa revisa os salários por cargo pelo menos uma vez por ano e publica o Relatório de Transparência Salarial.
- Os benefícios são concedidos igualmente, conforme o cargo, independentemente do sexo.

6.3 Desenvolvimento e carreira

- As oportunidades de treinamento e promoção são divulgadas a todos.
- Os critérios de promoção são claros e conhecidos pela equipe.
- A empresa estimula a presença de mulheres em funções técnicas e de liderança.

6.4 Maternidade, paternidade e cuidado

- A empresa respeita a estabilidade da gestante, a licença-maternidade e a licença-paternidade previstas em lei.
- São garantidos os dois descansos diários de 30 minutos para amamentação, até o bebê completar 6 meses (art. 396 da CLT), e a dispensa para consultas e exames durante a gravidez.
- Nenhuma pessoa é prejudicada em avaliações, promoções ou salário por motivo de gravidez, maternidade ou paternidade.

- A gestante tem as atividades adaptadas sempre que houver risco à sua saúde, conforme orientação médica.

6.5 Estrutura das obras e do escritório

- A empresa garante instalações sanitárias e vestiários separados por sexo, conforme a NR-24, providenciados antes do início das atividades de mulheres em cada obra.
- Os Equipamentos de Proteção Individual são fornecidos em tamanhos adequados para mulheres e homens, disponibilizados antes da admissão de cada colaboradora.
- A empresa avalia, em cada nova obra, as condições de trabalho para as mulheres.

6.6 Prevenção e enfrentamento do assédio e da violência

- A empresa mantém regras de conduta, canal de denúncia, procedimento de apuração e treinamento periódico, conforme a Lei nº 14.457/2022 e o Programa de Integridade.
- Toda situação relatada é apurada com sigilo, e as medidas de proteção à vítima podem ser adotadas de imediato.
- A empresa acolhe com sigilo e respeito colaboradoras em situação de violência doméstica e orienta sobre a rede de apoio, como a Central de Atendimento à Mulher (Ligue 180).

6.7 Comunicação e linguagem

- A comunicação interna e externa da empresa usa linguagem respeitosa e evita estereótipos de gênero.
- Piadas, apelidos, imagens ou mensagens de cunho sexual ou discriminatório são proibidos em qualquer meio, incluindo grupos de WhatsApp de trabalho.

6.8 Fornecedores, empreiteiros e terceirizados

- A empresa informa estas regras aos prestadores de serviço que atuam em suas obras e espera que as cumpram.
- Condutas de assédio ou discriminação praticadas por terceiros nas obras podem levar ao afastamento do profissional e à revisão do contrato.

7. RESPONSABILIDADES

Quem	Responsabilidade
Direção	Aprovar esta Política, garantir os recursos necessários e dar o exemplo.
Responsável pelo Programa: Ana Paula Ferreira Mendes de Carvalho, Sócia Gerente	Coordenar as ações do Plano de Ação, acompanhar os indicadores e propor melhorias.
Comitê de Ética: Ana Carolina Ferreira Mendes de Carvalho e Geferson da Silva Claudio, Auxiliares Administrativos	Receber e apurar os relatos do canal de denúncia, com sigilo e imparcialidade.
Gestores, encarregados e mestres de obra	Aplicar esta Política no dia a dia, orientar suas equipes e comunicar situações irregulares.
Todos os colaboradores	Conhecer e cumprir esta Política e relatar situações que a contrariem.

8. CANAL DE DENÚNCIA E NÃO RETALIAÇÃO

Qualquer pessoa pode relatar situações contrárias a esta Política pelo Canal de Denúncia, de forma identificada ou anônima:

- Formulário online: botão "Canal de Denúncia" no site resiteccontencoes.com.br
- QR Code disponível nos murais do escritório e das obras
- E-mail: canaldedenuncia@resiteccontencoes.com.br
- Pessoalmente: com um membro do Comitê de Ética, que registra o relato no formulário do canal. Para manter o anonimato total, use o formulário online.

A empresa garante sigilo e **proíbe qualquer forma de retaliação** contra quem relatar de boa-fé. O procedimento de apuração está descrito no Programa de Integridade (PRG-01).

9. INDICADORES E TRANSPARÊNCIA

A empresa acompanha, no mínimo uma vez por ano, os seguintes indicadores:

Indicador	Como é medido
Participação feminina	Percentual de mulheres no total de colaboradores, por setor (escritório e obra).
Mulheres na liderança	Percentual de mulheres em cargos de liderança.
Diferença salarial	Comparação da média salarial de mulheres e homens por cargo.
Contratações	Percentual de mulheres entre os contratados no período.
Treinamento	Percentual de colaboradores treinados nas regras de conduta.
Canal de denúncia	Número de relatos recebidos, apurados e concluídos dentro do prazo.

10. DESCUMPRIMENTO

O descumprimento desta Política sujeita o responsável às medidas disciplinares previstas no Código de Ética e Conduta (COD-01) e na legislação, que podem chegar à dispensa por justa causa, sem prejuízo das responsabilidades civis e criminais.

11. DIVULGAÇÃO, TREINAMENTO E REVISÃO

- Esta Política é publicada no site da empresa (www.resiteccontencoes.com.br), afixada nos murais e entregue a todos os colaboradores, que assinam o Termo de Ciência.
- Todos os colaboradores participam de treinamento sobre o tema na integração e, depois, pelo menos uma vez por ano.
- A Política entra em vigor na data de sua aprovação e será revisada a cada 12 meses ou sempre que houver mudança na legislação.

Teresópolis, 27 de outubro de 2026.

Ana Paula Ferreira Mendes de Carvalho

Sócia Gerente e Responsável pelo Programa de Equidade | Resitec de Teresópolis Construções Ltda