



POLÍTICA DE
EQUIDADE DE GÊNERO
E DE OPORTUNIDADES NO AMBIENTE DE TRABALHO

Programa de ações afirmativas para fins do art. 60, inciso III, da Lei Federal nº 14.133/2021, do Decreto nº 11.430/2023 e da Instrução Normativa SEGES/MGI nº 382/2025

CICLO 2026 / 2028

SUMÁRIO

I — Disposições Preliminares	03
II — Princípios Norteadores	04
III — Diagnóstico Institucional de Equidade	05
IV — Eixos Temáticos de Atuação	06
V — Governança e Responsabilidades	07
VI — Plano de Ação 2026–2028	08
VII — Monitoramento, Indicadores e Revisão	09
VIII — Disposições Finais	10
Anexo I — Declaração de Práticas de Equidade de Gênero	11

CAPÍTULO I

Disposições Preliminares

A CONSTRUTORA MEDEIROS, tradicional empresa de engenharia com atuação nos setores de infraestrutura e construção civil, reconhece a equidade entre mulheres e homens no ambiente de trabalho como valor institucional indissociável de sua cultura de integridade, encontrando-se tal compromisso já enunciado em seu Código de Ética e Conduta e em seu Programa de Integridade e Compliance (ciclo 2026/2028), dos quais a presente Política é instrumento complementar e especializado.

Art. 1º constitui objeto da presente Política a instituição formal de diretrizes, eixos de atuação, governança e plano de ação voltados à promoção da equidade de gênero e de oportunidades no âmbito da CONSTRUTORA MEDEIROS, com vistas a: (i) consolidar, de maneira sistemática e verificável, as práticas já adotadas pela empresa nessa matéria; (ii) fundamentar a comprovação do critério de desempate de que trata o art. 60, inciso III, da Lei nº 14.133, de 1º de abril de 2021; e (iii) orientar a evolução contínua da organização rumo a patamares mais elevados de maturidade em diversidade e inclusão.

Art. 2º esta Política tem por fundamento normativo, sem prejuízo de outros diplomas aplicáveis:

- I — a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, notadamente os princípios da isonomia (art. 5º, caput) e da proibição de diferença de salários por motivo de sexo (art. 7º, inciso XXX);
- II — a Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995, que veda práticas discriminatórias no acesso e na manutenção da relação de emprego;
- III — a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e a Lei nº 14.457, de 21 de setembro de 2022, no que concerne à prevenção e ao combate ao assédio no ambiente laboral;
- IV — a Lei nº 14.133, de 1º de abril de 2021 (Lei de Licitações e Contratos Administrativos), em especial o art. 60, inciso III, que estabelece critério de desempate em favor de licitantes que comprovem a adoção de ações de equidade entre mulheres e homens no ambiente de trabalho;
- V — o Decreto Federal nº 11.430, de 8 de março de 2023, que disciplina, em seu art. 5º, a aplicação prática do referido critério de desempate;
- VI — a Instrução Normativa SEGES/MGI nº 382, de 17 de setembro de 2025, que regulamenta a comprovação, a aferição e a operacionalização das ações de equidade de gênero para fins licitatórios, hierarquizando-as em níveis ouro, prata e bronze.

Art. 3º para os fins desta Política, adotam-se as seguintes definições:

§ 1º Equidade de gênero: tratamento justo e proporcional entre mulheres e homens, que reconhece as diferenças e necessidades específicas de cada grupo com o propósito de corrigir desigualdades históricas e assegurar igualdade material de oportunidades, remuneração e ascensão profissional;

§ 2º Ações afirmativas: medidas institucionais, temporárias ou permanentes, destinadas a acelerar a igualdade material entre mulheres e homens, mediante a correção de desvantagens decorrentes de fatores estruturais e históricos;

CAPÍTULO II

Princípios Norteadores

A atuação da CONSTRUTORA MEDEIROS em matéria de equidade de gênero pauta-se pelos seguintes princípios, que informam a interpretação e a aplicação de todas as disposições desta Política:

- Isonomia substancial: tratamento equânime entre mulheres e homens em todas as etapas da relação de trabalho, da seleção à ascensão profissional;
- Transparência remuneratória: adoção de critérios objetivos e públicos de remuneração, vinculados à função exercida e independentes do gênero do colaborador;
- Tolerância zero ao assédio: repúdio a toda forma de assédio moral ou sexual, com investigação célere, imparcial e sigilosa das denúncias recebidas;
- Corresponsabilidade parental: incentivo ao compartilhamento equilibrado das responsabilidades familiares entre mulheres e homens, mediante políticas de licença e flexibilidade;
- Meritocracia e diversidade: valorização da competência técnica como critério primordial de ascensão, associada ao estímulo à presença feminina em cargos de liderança e em funções tradicionalmente ocupadas por homens no setor da construção civil;
- Melhoria contínua: revisão periódica das práticas adotadas, com vistas à evolução progressiva do nível de enquadramento da empresa perante os órgãos licitantes;
- Integração normativa: harmonização desta Política com o Código de Ética e Conduta e com o Programa de Integridade e Compliance já vigentes na CONSTRUTORA MEDEIROS.

CAPÍTULO III

Diagnóstico Institucional de Equidade

A elaboração da presente Política foi precedida de levantamento interno acerca da composição do quadro funcional da CONSTRUTORA MEDEIROS, segundo o gênero e o nível hierárquico dos colaboradores, com o propósito de identificar, de forma objetiva, os pontos de atenção e as oportunidades de aprimoramento em matéria de equidade.

NÍVEL HIERÁRQUICO	MULHERES	HOMENS	TOTAL
Direção / Sócio administração	1	2	3
Gerência / Coordenação	2	1	3
Área técnica / Engenharia	2	2	4
Área administrativa	3	3	6
TOTAL GERAL	8	8	16

O quadro acima deverá ser atualizado semestralmente pela Gestora de Integridade, com base nos registros do setor de Departamento Pessoal, servindo de linha de base objetiva para a aferição da evolução da participação feminina, notadamente em cargos de direção e de coordenação técnica, área em que o setor da construção civil apresenta, historicamente, sub-representação feminina.

CAPÍTULO IV

Eixos Temáticos de Atuação

Em conformidade com o rol de ações de equidade estabelecido no art. 2º da Instrução Normativa SEGES/MGI nº 382/2025, a CONSTRUTORA MEDEIROS estrutura sua atuação em sete eixos temáticos, descritos a seguir.

EIXO 1 · INSERÇÃO, PARTICIPAÇÃO E ASCENSÃO PROFISSIONAL IGUALITÁRIA

Promoção de processos seletivos com critérios objetivos e livres de viés de gênero, inclusive para cargos técnicos e de canteiro de obras, com estabelecimento de meta institucional de incremento gradual da proporção de mulheres em cargos de direção e de coordenação ao longo do presente ciclo.

EIXO 2 · IGUALDADE DE OPORTUNIDADES EM MATÉRIA DE EMPREGO E OCUPAÇÃO

Vedação a qualquer critério discriminatório em promoções, transferências e concessão de treinamentos, assegurando-se às colaboradoras acesso equânime a programas de capacitação técnica e de desenvolvimento de liderança.

EIXO 3 · IGUALDADE DE REMUNERAÇÃO E PARIDADE SALARIAL

Adoção de plano de cargos e salários balizado exclusivamente pela função exercida, pela complexidade da atribuição e pelo tempo de casa, tornando o gênero critério juridicamente irrelevante para fins de definição de remuneração, com referência às convenções coletivas de trabalho aplicáveis à categoria.

EIXO 4 · PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO DO ASSÉDIO MORAL E SEXUAL

Manutenção de canal de ouvidoria institucional para recebimento de denúncias, com apuração conduzida pela Comissão de Ética sob os princípios da confidencialidade, da imparcialidade e do devido processo, em consonância com a Lei nº 14.457/2022 e com o Código de Ética e Conduta vigente.

EIXO 5 · PROGRAMAS DESTINADOS À EQUIDADE DE GÊNERO E DE RAÇA

Estruturação de campanhas educativas internas, calendário anual de capacitações e estudo de viabilidade para adesão a certificações externas de reconhecimento nacional ou internacional.

EIXO 6 · SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO COM RECORTE DE GÊNERO

Adequação de Equipamentos de Proteção Individual (EPI) às características físicas de colaboradoras alocadas em atividades de campo, bem como adaptação de instalações sanitárias e vestiários nos canteiros de obras, de modo a assegurar condições dignas e seguras de trabalho a ambos os gêneros.

EIXO 7 · CORRESPONSABILIDADE FAMILIAR

Estímulo ao compartilhamento equilibrado das responsabilidades de cuidado familiar entre colaboradoras e colaboradores, mediante política de licença-paternidade estendida, nos termos da Lei nº 13.257/2016 e do Programa Empresa Cidadã (Lei nº 11.770/2008), quando aplicável, e flexibilização de jornada em situações de necessidade familiar comprovada.

CAPÍTULO V

Governança e Responsabilidades

A governança da presente Política articula-se com a estrutura já existente de integridade e compliance da CONSTRUTORA MEDEIROS, sem criação de instância paralela, mediante atribuição de competências específicas em matéria de equidade de gênero aos órgãos já constituídos.

INSTÂNCIA	RESPONSÁVEL	ATRIBUIÇÃO EM MATÉRIA DE EQUIDADE
Patrocínio institucional	Luiz Carlos de Carvalho — Sócio Administrador	Aprovação e assinatura da Política; deliberação final sobre casos omissos
Coordenação executiva	Raquel Farias — Gestora de Integridade	Coordenação do diagnóstico, do plano de ação e da atualização dos indicadores
Apuração de denúncias	Comissão de Ética	Recebimento, apuração e deliberação sobre casos de discriminação ou assédio de gênero
Canal de recebimento	Ouvidoria — ouvidoria@construtoramedeiros.com.br	Recepção de manifestações, sugestões e denúncias relacionadas à equidade
Assessoria jurídica	Luiz Guilherme	Revisão normativa e acompanhamento da legislação aplicável

CAPÍTULO VI

Plano de Ação 2026–2028

As ações a seguir relacionadas operacionalizam, ao longo do biênio, observado o princípio da melhoria contínua.

AÇÃO	RESPONSÁVEL	PRAZO
Consolidar diagnóstico de composição de gênero por nível hierárquico	Gestora de Integridade / Depto. Pessoal	Semestral
Revisar plano de cargos e salários sob a ótica da paridade remuneratória	Diretoria Financeira	Anual
Promover campanha educativa sobre prevenção ao assédio moral e sexual	Comissão de Ética	Contínuo
Estudar viabilidade de adesão ao Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça ou ao Selo PNUD	Gestora de Integridade / Assessoria Jurídica	12 meses
Estabelecer meta de participação feminina em cargos de coordenação e direção	Diretoria	Ciclo 2026–2028
Adequar EPIs e instalações de canteiro às necessidades de colaboradoras	Engenharia / SESMT	Mensal
Publicar Relatório Anual de Equidade de Gênero	Gestora de Integridade	Anual

CAPÍTULO VII

Monitoramento, Indicadores e Revisão

O cumprimento desta Política será aferido, no mínimo anualmente, mediante os seguintes indicadores: percentual de mulheres no quadro geral e em cargos de liderança; razão entre a remuneração média de mulheres e de homens em funções equivalentes; número de denúncias de assédio recebidas e respectivo prazo médio de apuração; número de colaboradoras e colaboradores beneficiados por políticas de licença estendida; e evolução do nível de enquadramento perante a IN SEGES/MGI nº 382/2025.

Os resultados serão consolidados em Relatório Anual de Equidade de Gênero, submetido à apreciação da Comissão de Ética e do Sócio Administrador.

CAPÍTULO IX

Disposições Finais

Esta Política integra o conjunto normativo de integridade da CONSTRUTORA MEDEIROS CARVALHO DE ALMEIDA LTDA, aplicando-se subsidiariamente, no que couber, as disposições do Código de Ética e Conduta e do Programa de Integridade e Compliance da empresa.

Os casos omissos serão dirimidos pela Comissão de Ética, com posterior deliberação do Sócio Administrador, quando cabível.

Esta Política entra em vigor na data de sua assinatura e vigorará pelo ciclo 2026/2028, devendo ser revista ao seu termo ou antecipadamente, sempre que a legislação aplicável ou a estrutura organizacional da empresa assim o exigirem.

Niterói, 29 de maio de 2026.

LUIZ CARLOS DE CARVALHO
SÓCIO-ADMINISTRADOR

ANEXO I

Declaração de Práticas de Equidade de Gênero

Para fins de comprovação do critério de desempate previsto no art. 60, inciso III, da Lei nº 14.133/2021, regulamentado pelo art. 5º do Decreto nº 11.430/2023 e pela Instrução Normativa SEGES/MGI nº 382/2025, a CONSTRUTORA MEDEIROS CARVALHO DE ALMEIDA LTDA, inscrita no CNPJ sob o nº 30.458.749/0001-48, por seu representante legal infra-assinado, DECLARA:

- I — que adota, em seu ambiente de trabalho, ações de equidade entre mulheres e homens. Inserção e ascensão profissional igualitária, igualdade de oportunidades, paridade salarial, prevenção ao assédio, programas de equidade de gênero e de raça, saúde e segurança do trabalho com recorte de gênero e corresponsabilidade familiar;
- II — que tais práticas encontram-se objetivamente evidenciadas nos seguintes documentos institucionais: Política de Equidade de Gênero; Código de Ética e Conduta; e Programa de Integridade e Compliance, ciclo 2026/2028;

Niterói, 29 de maio de 2026.

LUIZ CARLOS DE CARVALHO — SÓCIO-ADMINISTRADOR
CONSTRUTORA MEDEIROS CARVALHO DE ALMEIDA LTDA