

3ºRTD RJ

Protocolo nº: 1222490

Data: 24/09/2026



PROGRAMA DE EQUIDADE DE GÊNERO E RAÇA

BARRA NOVA ENGENHARIA LTDA.

2025–2027

REVISÃO 1

1. APRESENTAÇÃO

A **BARRA NOVA ENGENHARIA LTDA.**, empresa atuante com mais de 25 anos no setor de engenharia, construção civil, infraestrutura e execução de obras, reconhece que a promoção da equidade de gênero e raça constitui elemento fundamental para a construção de um ambiente de trabalho ético, seguro, respeitoso, inclusivo e pautado pela igualdade de oportunidades.

Por meio deste **Programa de Equidade de Gênero e Raça**, a empresa estabelece princípios, compromissos, diretrizes, ações, responsabilidades, metas e mecanismos de acompanhamento destinados à prevenção e ao enfrentamento das desigualdades e discriminações no ambiente de trabalho.

O Programa integra o sistema de governança, ética e integridade da Barra Nova Engenharia Ltda., devendo ser interpretado em conjunto com o **Código de Ética e Conduta, Programa de Integridade, políticas internas, procedimentos de recursos humanos e normas de saúde e segurança do trabalho** adotados pela empresa.

A Barra Nova Engenharia entende que igualdade e equidade são conceitos complementares. A igualdade pressupõe o reconhecimento dos mesmos direitos e oportunidades, enquanto a equidade considera as diferentes condições e barreiras existentes e busca adotar medidas adequadas para que todas as pessoas possam efetivamente acessar essas oportunidades.

Nesse sentido, o presente Programa busca não apenas impedir práticas discriminatórias, mas atuar de maneira preventiva e propositiva para identificar e reduzir barreiras relacionadas a gênero e raça nos processos de recrutamento, contratação, remuneração, capacitação, desenvolvimento profissional, promoção, liderança, saúde e segurança e demais relações de trabalho.

2. OBJETIVOS

2.1. *Objetivo Geral*

Promover a equidade de gênero e raça no ambiente de trabalho da Barra Nova Engenharia Ltda., garantindo igualdade de oportunidades, tratamento digno e respeitoso, condições adequadas de trabalho e desenvolvimento profissional, independentemente de gênero, raça, cor, origem ou outras características pessoais não relacionadas à capacidade profissional.

2.2. Objetivos Específicos

São objetivos específicos deste Programa:

- I – Promover igualdade de oportunidades nos processos de recrutamento, seleção, contratação, capacitação, promoção e desenvolvimento profissional;
- II – Ampliar e incentivar a participação de mulheres e pessoas negras nas diferentes áreas e níveis hierárquicos da empresa, inclusive em funções técnicas, operacionais, de engenharia, supervisão, coordenação e liderança;
- III – Assegurar critérios objetivos, transparentes e não discriminatórios para remuneração, benefícios, avaliação e progressão profissional;
- IV – Promover a igualdade de remuneração para trabalho de igual valor, observadas as atribuições, responsabilidades, experiência, qualificação e demais critérios profissionais objetivos;
- V – Prevenir e combater qualquer forma de discriminação, preconceito, assédio moral, assédio sexual ou violência no ambiente de trabalho;
- VI – Fortalecer uma cultura organizacional baseada no respeito, na diversidade, na ética e na valorização das pessoas;
- VII – Promover ações educativas e de conscientização sobre equidade de gênero e raça;
- VIII – Assegurar condições adequadas de saúde, segurança e bem-estar que considerem as diferentes necessidades das pessoas;
- IX – Acompanhar indicadores relacionados à diversidade, equidade e inclusão;
- X – Estabelecer mecanismos seguros para recebimento, análise e tratamento de denúncias de discriminação e assédio;
- XI – Promover a melhoria contínua das práticas de gestão de pessoas e cultura organizacional;
- XII – Incentivar a corresponsabilidade familiar e a conciliação entre vida profissional, pessoal e familiar;
- XIII – Disseminar princípios de equidade também nas relações da empresa com fornecedores, prestadores de serviços, parceiros e demais partes interessadas.



3. ABRANGÊNCIA

Este Programa aplica-se:

- aos sócios e administradores;
- aos diretores e gestores;
- aos empregados;
- aos estagiários e aprendizes;
- aos trabalhadores alocados em obras e canteiros;
- aos prestadores de serviços, quando aplicável;
- aos profissionais terceirizados que atuem nas dependências ou em nome da empresa; e
- às demais pessoas que mantenham relações profissionais com a Barra Nova Engenharia Ltda.

Os princípios deste Programa deverão, sempre que possível, ser incentivados também na cadeia de relacionamento da empresa.

4. PRINCÍPIOS DO PROGRAMA

O Programa de Equidade de Gênero e Raça da Barra Nova Engenharia Ltda. será orientado pelos seguintes princípios:

4.1. *Respeito à dignidade humana*

Todas as pessoas devem ser tratadas com dignidade, respeito e consideração, independentemente de gênero, raça, cor, origem, idade ou qualquer outra condição pessoal.

4.2. *Igualdade de oportunidades*

As oportunidades profissionais deverão ser disponibilizadas mediante critérios objetivos relacionados às competências, qualificações, experiência e requisitos necessários para o exercício das funções.

4.3. *Equidade*

A empresa poderá desenvolver medidas destinadas a reduzir barreiras que historicamente dificultem a participação ou o desenvolvimento profissional de determinados grupos.



4.4. Não discriminação

Não será admitida qualquer forma de discriminação direta ou indireta relacionada a gênero, raça, cor, origem ou condição familiar.

4.5. Diversidade e inclusão

A diversidade de experiências, conhecimentos, perspectivas e trajetórias profissionais deverá ser reconhecida como fator de fortalecimento da organização.

4.6. Transparência

Os critérios relacionados a contratação, remuneração, capacitação, avaliação e desenvolvimento profissional deverão ser objetivos e passíveis de acompanhamento.

4.7. Tolerância zero ao assédio

A empresa não tolerará assédio moral, assédio sexual, intimidação, humilhação, constrangimento ou qualquer forma de violência no ambiente de trabalho.

4.8. Segurança e confidencialidade

As denúncias e manifestações relacionadas a discriminação e assédio deverão ser tratadas de maneira responsável, imparcial e confidencial, sendo vedada qualquer forma de retaliação contra denunciante de boa-fé.

4.9. Melhoria contínua

As ações e resultados deste Programa serão periodicamente avaliados, buscando o aperfeiçoamento contínuo das práticas adotadas.

5. ESTRUTURA DO PROGRAMA

O Programa está estruturado em dois grandes eixos:

EIXO I – GESTÃO DE PESSOAS

Abrange:

1. Recrutamento e seleção;
2. Contratação e integração;



3. Capacitação e treinamento;
4. Desenvolvimento e ascensão profissional;
5. Cargos, salários e remuneração;
6. Benefícios e corresponsabilidade familiar;
7. Saúde, segurança e condições de trabalho;
8. Acompanhamento de indicadores de diversidade.

EIXO II – CULTURA ORGANIZACIONAL

Abrange:

1. Prevenção e combate à discriminação;
2. Prevenção e enfrentamento do assédio moral e sexual;
3. Conscientização sobre gênero e raça;
4. Comunicação inclusiva;
5. Valorização da diversidade;
6. Engajamento das lideranças;
7. Relacionamento com fornecedores e prestadores de serviços;
8. Canais de denúncia e proteção contra retaliação.

6. RECRUTAMENTO E SELEÇÃO

A Barra Nova Engenharia adotará processos de recrutamento e seleção baseados em critérios objetivos, relacionados exclusivamente às competências, qualificações, experiência e requisitos necessários para cada função.

São diretrizes:

- I – Utilizar linguagem inclusiva nos anúncios de vagas;
 - II – Evitar exigências que não sejam efetivamente necessárias ao desempenho da função;
 - III – não realizar perguntas ou estabelecer critérios discriminatórios relacionados a estado civil, maternidade, gravidez, intenção de ter filhos, raça ou gênero;
 - IV – Estimular candidaturas femininas para funções técnicas, operacionais e de engenharia;
- 

- V – Incentivar a participação de pessoas negras nos processos seletivos;
- VI – Buscar diversidade na composição dos grupos de candidatos, sempre que possível;
- VII – Registrar critérios utilizados nas seleções para permitir acompanhamento e transparência.

7. INSERÇÃO E PARTICIPAÇÃO DE MULHERES NA ENGENHARIA E NA CONSTRUÇÃO CIVIL

Considerando as características do setor de engenharia e construção civil e a histórica menor participação feminina em determinadas atividades técnicas e operacionais, a Barra Nova Engenharia buscará ampliar progressivamente a presença de mulheres nessas funções.

A empresa deverá:

- I – Estimular candidaturas femininas para vagas de engenharia, supervisão, segurança do trabalho, planejamento, orçamento, produção e atividades de campo;
- II – Assegurar que funções técnicas não sejam classificadas como exclusivamente masculinas quando inexistir justificativa técnica ou legal;
- III – Promover condições adequadas de trabalho para mulheres nos canteiros de obras;
- IV – Disponibilizar instalações sanitárias e condições de higiene adequadas;
- V – Avaliar a disponibilidade de EPIs em modelos e tamanhos compatíveis com diferentes características físicas;
- VI – Estimular o desenvolvimento profissional de colaboradoras com potencial para assumir funções de supervisão, coordenação e liderança.

8. EQUIDADE RACIAL

A Barra Nova Engenharia reconhece que desigualdades raciais podem produzir barreiras de acesso, permanência e ascensão profissional.

Nesse sentido, a empresa compromete-se a:

- I – Assegurar igualdade de tratamento e oportunidades independentemente de raça, cor ou origem;

- II – Combater práticas, expressões, comportamentos ou manifestações de cunho racista;
- III – Promover conscientização sobre discriminação racial e racismo no ambiente de trabalho;
- IV – Estimular a participação de pessoas negras em processos seletivos, treinamentos e oportunidades de desenvolvimento;
- V – Acompanhar, sempre que possível e observada a legislação de proteção de dados pessoais, a representatividade racial nos diferentes níveis da organização;
- VI – Considerar a interseccionalidade entre gênero e raça na avaliação de suas ações, reconhecendo que mulheres negras podem estar submetidas simultaneamente a diferentes barreiras profissionais.

9. CAPACITAÇÃO E DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL

O acesso a treinamentos e oportunidades de capacitação deverá ocorrer de forma equitativa.

A empresa deverá promover ou incentivar:

- Capacitação técnica;
- Formação de lideranças;
- Atualização profissional;
- Treinamentos de segurança;
- Desenvolvimento de competências gerenciais;
- Ações de conscientização sobre diversidade;
- Prevenção ao assédio e à discriminação.

Será incentivada a participação de mulheres e pessoas negras em capacitações destinadas ao desenvolvimento de profissionais para cargos de supervisão, coordenação e gestão.

10. ASCENSÃO PROFISSIONAL E LIDERANÇA

As decisões de promoção deverão observar critérios profissionais objetivos.

A empresa buscará:



- I – Proporcionar igualdade de acesso às oportunidades de promoção;
- II – Divulgar internamente oportunidades de desenvolvimento sempre que possível;
- III – Identificar profissionais com potencial de liderança;
- IV – Estimular mulheres e pessoas negras a participarem de processos internos de desenvolvimento;
- V – Acompanhar a composição dos cargos de liderança;
- VI – Impedir que maternidade, paternidade ou responsabilidades familiares sejam utilizadas como critérios negativos de avaliação profissional.

11. IGUALDADE DE REMUNERAÇÃO E PARIDADE SALARIAL

A Barra Nova Engenharia compromete-se com a igualdade salarial e remuneratória entre mulheres e homens para trabalho de igual valor, observada a legislação vigente.

A remuneração deverá considerar critérios objetivos, tais como:

- Função exercida;
- Atribuições;
- Responsabilidades;
- Experiência profissional;
- Qualificação;
- Desempenho;
- Tempo de exercício da função;
- Condições previstas em convenções e acordos coletivos.

O gênero ou a raça não poderão ser utilizados como fatores de diferenciação salarial.

Periodicamente, a empresa poderá realizar análises comparativas de remuneração com o objetivo de identificar eventuais diferenças não justificadas por critérios profissionais objetivos.



12. BENEFÍCIOS E CORRESPONSABILIDADE FAMILIAR

A empresa reconhece que responsabilidades familiares podem afetar de maneira distinta a trajetória profissional de mulheres e homens.

Serão incentivadas medidas que contribuam para maior equilíbrio entre trabalho e responsabilidades familiares, observadas as possibilidades operacionais e legais da empresa.

Entre as medidas poderão ser adotadas:

- I – Incentivo ao exercício integral das licenças maternidade e paternidade;
- II – Respeito aos direitos relacionados à gestação e maternidade;
- III – Avaliação de possibilidades de flexibilização em situações familiares excepcionais;
- IV – Não utilização da maternidade ou paternidade como fator negativo de avaliação profissional;
- V – Conscientização dos colaboradores sobre corresponsabilidade familiar.

13. SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO COM PERSPECTIVA DE GÊNERO

A Barra Nova Engenharia adotará medidas para assegurar condições adequadas de saúde e segurança para todos os trabalhadores.

Nas obras e canteiros, deverão ser avaliados:

- I – Disponibilidade de instalações sanitárias adequadas;
- II – Condições de privacidade e higiene;
- III – Disponibilidade de EPIs adequados às características físicas dos usuários;
- IV – Condições ergonômicas;
- V – Necessidades específicas relacionadas à gestação e maternidade, quando aplicáveis;
- VI – Prevenção de situações de constrangimento, discriminação ou assédio em atividades de campo.

Nenhuma trabalhadora deverá ser exposta a risco adicional em razão da inadequação de equipamentos, uniformes ou instalações.



14. EIXO II – CULTURA ORGANIZACIONAL

A promoção da equidade exige não apenas procedimentos administrativos, mas também a construção de uma cultura baseada em respeito e inclusão.

A Barra Nova Engenharia promoverá ações destinadas a conscientizar seus profissionais sobre:

- igualdade e equidade;
- preconceitos e vieses;
- estereótipos de gênero;
- racismo e discriminação racial;
- assédio moral;
- assédio sexual;
- respeito no ambiente de trabalho;
- comunicação inclusiva;
- corresponsabilidade;
- valorização da diversidade.

15. PREVENÇÃO DA DISCRIMINAÇÃO E DOS ESTEREÓTIPOS

Não serão admitidas condutas que reforcem inferiorização ou desvalorização profissional baseada em gênero ou raça.

São exemplos de comportamentos incompatíveis com este Programa:

- Desqualificar a capacidade profissional de alguém em razão de gênero ou raça;
- Atribuir atividades com base em estereótipos;
- Realizar comentários depreciativos ou piadas discriminatórias;
- Excluir profissionais de reuniões, treinamentos ou oportunidades em razão de preconceito;
- Utilizar expressões racistas ou sexistas;
- Presumir incapacidade para funções técnicas ou de liderança em razão de gênero;
- Atribuir automaticamente às mulheres tarefas administrativas ou de apoio não relacionadas às suas funções;

- Apropriar-se deliberadamente de ideias ou contribuições profissionais de colegas;
- Interromper ou desconsiderar sistematicamente a participação profissional de mulheres por preconceito de gênero.

16. PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO DO ASSÉDIO MORAL E SEXUAL

A Barra Nova Engenharia adota política de tolerância zero ao assédio.

É vedado:

- I – Realizar comentários, insinuações ou propostas de natureza sexual indesejada;
- II – Condicionar oportunidades profissionais a favores pessoais ou sexuais;
- III – Praticar contato físico inadequado ou não consentido;
- IV – Enviar mensagens, imagens ou conteúdos ofensivos ou sexualmente inadequados;
- V – Humilhar, intimidar ou constranger trabalhadores;
- VI – Realizar perseguições ou ameaças;
- VII – Praticar retaliação contra quem apresente denúncia ou participe de investigação;
- VIII – Utilizar posição hierárquica para constranger ou intimidar subordinados.

As denúncias deverão ser analisadas de maneira imparcial, confidencial e responsável.

17. CANAL DE DENÚNCIAS E PROTEÇÃO AO DENUNCIANTE

A Barra Nova Engenharia disponibiliza em seu site o CANAL CONFIDENCIAL para recebimento de manifestações relacionadas a:

- Discriminação;
- Racismo;
- Assédio moral;
- Assédio sexual;
- Tratamento desigual;



- Retaliação;
- Violações deste Programa.

As manifestações serão tratadas de maneira confidencial.

É expressamente proibida qualquer forma de retaliação contra pessoa que, de boa-fé, apresente denúncia, forneça informações ou participe de investigação.

Denúncias comprovadamente falsas e realizadas deliberadamente de má-fé também estarão sujeitas às medidas previstas nas normas internas.

18. ENGAJAMENTO DAS LIDERANÇAS

Sócios, diretores, engenheiros, encarregados e demais profissionais com atribuições de liderança possuem responsabilidade especial pela efetividade deste Programa.

Cabe às lideranças:

- I – Dar exemplo de comportamento ético e respeitoso;
- II – Não tolerar práticas discriminatórias;
- III – Garantir oportunidades profissionais equitativas;
- IV – Apoiar ações de capacitação;
- V – Encaminhar situações de assédio ou discriminação aos responsáveis pela apuração;
- VI – Estimular a participação de mulheres e pessoas negras;
- VII – Evitar decisões baseadas em estereótipos;
- VIII – Promover ambiente em que todos possam se manifestar profissionalmente com respeito.

19. EDUCAÇÃO E CONSCIENTIZAÇÃO

A Barra Nova Engenharia estabelecerá ações periódicas de conscientização.

Poderão ser utilizados:

- Treinamentos;



- Palestras;
- Comunicados internos;
- Campanhas educativas;
- Diálogos de segurança;
- Integração de novos colaboradores;
- Materiais digitais.

Os temas deverão incluir, conforme aplicável:

- Equidade de gênero;
- Equidade racial;
- Vieses inconscientes;
- Respeito no ambiente profissional;
- Prevenção do assédio;
- Prevenção do racismo;
- Diversidade na engenharia;
- Liderança inclusiva;
- Corresponsabilidade familiar.

20. COMUNICAÇÃO INCLUSIVA

A comunicação institucional deverá observar princípios de respeito e diversidade.

Sempre que adequado, a empresa buscará:

- I – Evitar linguagem discriminatória;
- II – Utilizar imagens que representem diversidade;
- III – Valorizar mulheres e pessoas negras em materiais relacionados às atividades técnicas e profissionais;
- IV – Evitar reforçar estereótipos;
- V – Divulgar internamente as ações realizadas no âmbito deste Programa.



21. FORNECEDORES, PRESTADORES DE SERVIÇOS E PARCEIROS

A Barra Nova Engenharia buscará disseminar os princípios de respeito, ética, diversidade e não discriminação em sua cadeia de relacionamento.

Prestadores de serviços e terceiros que atuem nas instalações ou obras da empresa deverão observar padrões de conduta compatíveis com este Programa.

Condutas graves de discriminação, racismo ou assédio praticadas por terceiros poderão ser comunicadas aos respectivos empregadores e resultar na adoção das medidas contratuais cabíveis.

22. DIAGNÓSTICO DE EQUIDADE

A empresa realizará diagnóstico periódico da composição de seu quadro funcional, buscando identificar oportunidades de melhoria.

O diagnóstico poderá considerar:

Indicador	Mulheres	Homens	Total
Direção/Administração	—	—	—
Gerência/Coordenação	—	—	—
Engenharia/Área Técnica	—	—	—
Área Administrativa	—	—	—
Área Operacional/Canteiro	—	—	—
Total Geral	—	—	—

Sempre que possível, e observadas as regras aplicáveis de proteção de dados pessoais, o levantamento poderá contemplar também informações de raça/cor autodeclaradas.

O diagnóstico servirá como linha de base para o acompanhamento da evolução do Programa, não devendo ser utilizado para práticas discriminatórias.

23. PLANO DE AÇÃO 2025–2027

Ação	Responsável	Periodicidade/Prazo	Evidência/Comprovação
Atualizar diagnóstico de gênero e raça do quadro funcional	Administração/RH	Semestral	Relatório atualizado do quadro funcional

Avaliar participação feminina e racial por nível hierárquico	Administração/RH	Semestral	Relatório/planilha de indicadores
Revisar critérios de recrutamento e seleção	Administração/RH	Anual	Procedimento ou registro da revisão realizada
Revisar remuneração de funções equivalentes	Administração/Financeiro	Anual	Relatório de análise remuneratória
Realizar campanha de prevenção ao assédio moral e sexual	Integridade/Administrativo	Anual	Comunicados, materiais da campanha, fotos e/ou listas de presença
Realizar ação de conscientização sobre equidade racial	Integridade/Administrativo	Anual	Comunicados, materiais, fotos e/ou listas de presença
Capacitar lideranças sobre diversidade e não discriminação	Diretoria/Integridade	Anual	Lista de presença, certificado ou registro do treinamento
Incentivar participação feminina em funções técnicas e de liderança	Diretoria/Engenharia	Contínuo	Registros de processos seletivos, promoções e ações de desenvolvimento
Avaliar EPIs disponibilizados às trabalhadoras	Engenharia/Segurança do Trabalho	Contínuo	Fichas de EPI, registros de avaliação e/ou checklist
Avaliar instalações sanitárias e condições de privacidade nos canteiros	Engenharia/Segurança do Trabalho	Por obra	Checklist de inspeção e/ou registro fotográfico
Divulgar canal de denúncias	Integridade	Contínuo	Comunicados, cartazes, materiais de integração e registros de divulgação
Avaliar denúncias e medidas corretivas adotadas	Responsável pela Integridade	Contínuo	Registro confidencial de acompanhamento e providências adotadas
Desenvolver materiais educativos internos	Integridade	Anual	Cópia dos materiais e registros de divulgação
Avaliar oportunidades de capacitação para mulheres e pessoas negras	Diretoria/RH	Anual	Relatório de capacitações e participantes
Avaliar adesão a programas externos de equidade de gênero e raça	Diretoria/Integridade	Anual	Registro da avaliação, inscrição, adesão ou documentação correspondente
Elaborar relatório interno de acompanhamento do Programa	Integridade	Anual	Relatório anual de acompanhamento

24. INDICADORES DE MONITORAMENTO

A efetividade do Programa será acompanhada, sempre que houver dados disponíveis, mediante indicadores como:

1. Percentual de mulheres no quadro total;
2. Percentual de mulheres em cargos de liderança;
3. Percentual de mulheres nas áreas técnicas e de engenharia;
4. Percentual de mulheres em atividades de campo;
5. Participação racial no quadro funcional, mediante autodeclaração;



6. Participação de pessoas negras em cargos de liderança;
7. Participação de mulheres e pessoas negras em treinamentos;
8. Comparação de remuneração em funções equivalentes;
9. Número de ações de conscientização realizadas;
10. Percentual de colaboradores alcançados pelas capacitações;
11. Número de denúncias de discriminação;
12. Número de denúncias de assédio;
13. Prazo médio de tratamento das manifestações;
14. Número de ações corretivas ou preventivas implementadas;
15. Avaliação das condições de saúde e segurança sob perspectiva de gênero nos canteiros.

Os indicadores deverão ser utilizados para identificar oportunidades de melhoria, respeitando a confidencialidade e a legislação de proteção de dados pessoais.

25. METAS DE MELHORIA CONTÍNUA

A Barra Nova Engenharia adotará como metas institucionais:

- I – Ampliar progressivamente a participação feminina em funções técnicas, operacionais e de liderança;
- II – Ampliar oportunidades de desenvolvimento profissional para pessoas negras;
- III – Assegurar que 100% das oportunidades de emprego sejam divulgadas e conduzidas com critérios não discriminatórios;
- IV – Realizar, no mínimo, uma ação anual de conscientização sobre equidade de gênero;
- V – Realizar, no mínimo, uma ação anual relacionada à equidade racial e prevenção da discriminação;
- VI – Promover capacitação periódica das lideranças sobre assédio, discriminação e respeito no ambiente de trabalho;
- VII – Avaliar anualmente eventuais diferenças remuneratórias entre profissionais que exerçam trabalho de igual valor;
- VIII – Manter canal acessível para recebimento de denúncias;
- IX – Garantir tratamento e acompanhamento das denúncias recebidas;



X – Avaliar continuamente as condições de trabalho oferecidas às mulheres nos canteiros de obras.

As metas poderão ser ampliadas ou revistas de acordo com os resultados obtidos.

26. GOVERNANÇA DO PROGRAMA

A governança do Programa será integrada à estrutura de integridade da Barra Nova Engenharia.

Diretoria

Compete à Diretoria:

- Aprovar o Programa;
- Garantir apoio institucional;
- Disponibilizar recursos compatíveis com as ações aprovadas;
- Acompanhar os resultados;
- Promover o exemplo da liderança.

Responsável pelo Programa de Integridade

Compete ao responsável:

- Coordenar a execução do Programa;
- Acompanhar o Plano de Ação;
- Consolidar indicadores;
- Propor melhorias;
- Coordenar campanhas e treinamentos;
- Acompanhar manifestações e denúncias.

Administração/Recursos Humanos

Compete ao setor:

- Acompanhar indicadores;
 - Aplicar critérios objetivos nos processos de seleção;
 - Manter registros;
 - Apoiar análises remuneratórias;
- 

- Promover igualdade de oportunidades.

Engenharia e Segurança do Trabalho

Compete às áreas:

- Avaliar condições dos canteiros;
- Assegurar instalações adequadas;
- Avaliar EPIs e uniformes;
- Prevenir situações discriminatórias nas atividades operacionais.

Colaboradores

Compete a todos:

- Cumprir este Programa;
- Tratar colegas com respeito;
- Não praticar discriminação ou assédio;
- Participar das ações de conscientização;
- Comunicar situações incompatíveis com as diretrizes estabelecidas.

27. ACOMPANHAMENTO E RELATÓRIO ANUAL

Anualmente será realizada avaliação do Programa de Equidade de Gênero e Raça.

O relatório de acompanhamento poderá apresentar:

- Composição do quadro funcional;
- Evolução dos indicadores;
- Treinamentos realizados;
- Ações de comunicação;
- Iniciativas adotadas;
- Oportunidades de melhoria;
- Medidas planejadas para o período seguinte.

O relatório deverá preservar informações pessoais e a confidencialidade das denúncias.



28. MEDIDAS CORRETIVAS

Quando forem identificadas desigualdades ou práticas incompatíveis com este Programa, a empresa poderá estabelecer medidas corretivas e preventivas.

As medidas poderão incluir:

- Revisão de procedimentos;
- Capacitação;
- Orientação das lideranças;
- Revisão de critérios de seleção;
- Revisão de critérios remuneratórios;
- Adequação das condições dos canteiros;
- Ações educativas;
- Medidas disciplinares previstas nas normas internas, quando cabíveis.

29. COMPROMISSO COM O PROGRAMA PRÓ-EQUIDADE DE GÊNERO E RAÇA

A Barra Nova Engenharia Ltda. reconhece os princípios do **Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça** como importante referência para o aperfeiçoamento de sua gestão de pessoas e de sua cultura organizacional.

Durante o ciclo de vigência deste Programa, a empresa avaliará as condições e os procedimentos necessários para eventual participação ou adesão às iniciativas oficiais de reconhecimento da promoção da equidade de gênero e raça.

30. REVISÃO DO PROGRAMA

O presente Programa será revisado:

I – Ao final do ciclo 2025–2027;



- II – Quando ocorrer alteração legislativa relevante;
- III – Quando houver mudanças significativas na estrutura da empresa;
- IV – Quando os indicadores demonstrarem necessidade de revisão;
- V – Quando forem identificadas novas boas práticas aplicáveis à realidade da organização.

31. DISPOSIÇÕES FINAIS

A promoção da equidade de gênero e raça constitui responsabilidade compartilhada entre todos os integrantes da Barra Nova Engenharia Ltda.

Nenhuma posição hierárquica, relação comercial ou circunstância profissional poderá justificar comportamento discriminatório ou incompatível com os princípios estabelecidos neste Programa.

A Diretoria reafirma seu compromisso com a construção de um ambiente de trabalho no qual as oportunidades sejam definidas pelas competências, qualificações, desempenho e capacidade profissional das pessoas, respeitando suas diferenças e combatendo barreiras que possam impedir sua participação e desenvolvimento.

O presente **Programa de Equidade de Gênero e Raça** entra em vigor na data de sua aprovação e permanecerá vigente durante o ciclo **2025–2027**, sem prejuízo de revisões e atualizações antecipadas.

Rio de Janeiro, 21 de setembro de 2026.

Barra Nova Engenharia Ltda.
Wagner C. Silveira
Diretor Administrativo
RG: 13.106.08-9
BARRA NOVA ENGENHARIA LTDA
Wagner Coriolano Silveira
Sócio
CPF 111.241.977-29

32
3º SERVIÇO REGISTRAL DE TÍTULOS E DOCUMENTOS 093169AA185798
Rua da Quitanda 52, 3º andar - Rio de Janeiro - CEP: 20011-030
Tels: (21) 2221-2005/2221-3938 - CNPJ: 27.150.259/0001-75

Documento Protocolado e Digitalizado sob o N° 1222490 e Registrado no Livro B-45 sob N° de Ordem 354176.
em: 24/09/2026

[] Raulito Alves da Silva - Oficial Titular
[] Ricardo V.M. Antunes - Substituto
[] Antonio G.X. Castro - Substituto
Emolumentos R\$463,37 Distribuidor R\$56,96
Fetj/Fundparj/Funperj/Funarpn/Funpalerj
Funpgrt/Fundac_Pguerj R\$213,12
PMCMV R\$5,26 - Issqn R\$24,87
SELO R\$3,27 Total: 770,86

Poder Judiciário - TJERJ
Corregedoria Geral da Justiça
Selo de Fiscalização Eletrônico
EFDZ 47659 S\$J
Consulte a Validade do Selo Em:
<https://www3.tjrj.jus.br/sitepublico>