

EQUIDADE ENTRE HOMENS E MULHERES

SB COMERCIAL



J PINTO DE ANDRADE SOBRINHO & CIA. LTDA
CNPJ 34.542.297/0001-39

J PINTO DE ANDRADE SOBRINHO & CIA. LTDA
CNPJ nº 34.542.297/0001-39

RUA DOUTOR MACHADO, 137, LOJA A-CENTRO- MANAUS / AM – FONE: (92) 3233-3322– E-MAIL: JPINTODEANDRADES@GMAIL.COM

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO -----	3
DESTINATÁRIOS -----	3
PRINCÍPIOS NORTEADORES -----	4
FUNDAMENTO E CONTEXTO -----	4
IGUALDADE SALARIAL E TRANSPARÊNCIA -----	4
MULHERES EM CARGOS DE CONFIANÇA E LIDERANÇA -----	5
CANAL DE DENÚNCIAS -----	5
PLANO DE AÇÃO PARA CORREÇÃO DE DESIGUALDADES -----	6
RECRUTAMENTO, SELEÇÃO E DESENVOLVIMENTO -----	7
CONCILIAÇÃO ENTRE TRABALHO, MATERNIDADE E VIDA PESSOAL -----	7
PREVENÇÃO À DISCRIMINAÇÃO, ASSÉDIO E RETALIAÇÃO -----	7
GOVERNANÇA DO PROGRAMA -----	8
INDICADORES E MONITORAMENTO -----	8
TREINAMENTO E CONSCIENTIZAÇÃO -----	9
RESPONSABILIDADES -----	9
GLOSSÁRIO -----	9

I. INTRODUÇÃO

A SB Comercial reafirma seu compromisso com a promoção da equidade entre homens e mulheres, reconhecendo que a igualdade de oportunidades, o respeito à diversidade e a eliminação de desigualdades estruturais são elementos essenciais para uma cultura organizacional ética, responsável e sustentável.

O Programa de Equidade consiste em um conjunto estruturado de princípios, normas, procedimentos, indicadores e ações contínuas, destinado a:

- Promover igualdade de oportunidades em todos os níveis hierárquicos;
- Garantir equidade salarial e transparência nos critérios de remuneração;
- Incentivar o acesso justo a cargos de liderança e decisão;
- Prevenir qualquer forma de discriminação de gênero, assédio ou retaliação no ambiente de trabalho;
- Promover uma cultura inclusiva e respeitosa, alinhada a princípios ESG.

Este Programa está alinhado à legislação vigente e normas internacionais:

- Lei nº 14.611/2023;
- Decretos nº 11.430/2023, nº 11.795/2023 e nº 12.304/2024;
- Lei nº 14.133/2021;
- Consolidação das Leis do Trabalho (CLT);
- Constituição Federal;
- Convenções da OIT;
- Princípios ESG e de governança corporativa.

Além disso, fundamenta-se em evidências de que a diversidade de gênero aumenta produtividade, inovação e engajamento, contribuindo para resultados sustentáveis da empresa e para a construção de uma sociedade mais justa.

II. DESTINATÁRIOS

O Programa se aplica a todos os atores direta ou indiretamente ligados à SB Comercial:

- Colaboradores, administradores e dirigentes;
- Estagiários, aprendizes, temporários e terceirizados;
- Fornecedores, parceiros e subcontratados;

- Demais stakeholders que atuem em nome ou interesse da empresa.

III. PRINCÍPIOS NORTEADORES

1. Igualdade de oportunidades em contratação, desenvolvimento e promoção;
2. Equidade salarial para trabalho de igual valor;
3. Meritocracia objetiva, auditável e transparente;
4. Respeito à diversidade e valorização das diferenças;
5. Transparência em processos, indicadores e comunicação;
6. Tolerância zero à discriminação, assédio ou retaliação;
7. Ambiente de trabalho seguro, inclusivo e respeitoso;
8. Cultura de desenvolvimento contínuo e mentoria para talentos femininos.

IV. FUNDAMENTAÇÃO E CONTEXTO

A SB Comercial reconhece que a desigualdade de gênero ainda é estrutural, especialmente em setores historicamente masculinizados, como o da construção civil. Investir em equidade traz benefícios:

- Maior retenção de talentos;
- Melhoria na inovação e produtividade;
- Redução de riscos legais e reputacionais;
- Alinhamento com ESG e governança corporativa.

V. IGUALDADE SALARIAL E TRANSPARÊNCIA

(Lei nº 14.611/2023)

ASB Comercial garante igualdade salarial entre homens e mulheres que exerçam trabalho de igual valor, adotando critérios claros, objetivos e auditáveis.

V.I Relatório de Transparência – MTE

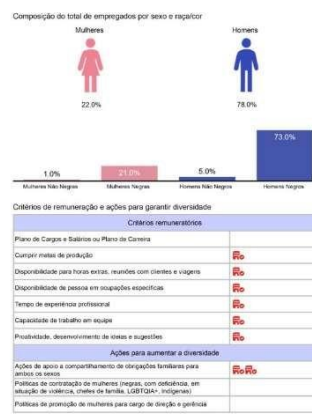
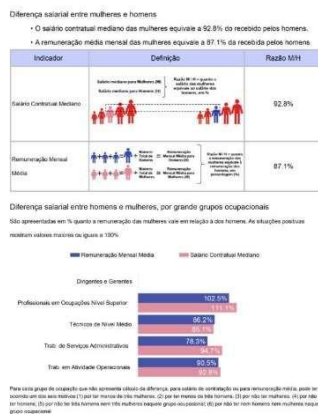
- Relatórios anuais sobre diferença salarial média por gênero;
- Metodologia auditável baseada em funções, responsabilidades e desempenho;

- Publicação interna e disponibilização para auditorias externas.

**RELATÓRIO DE TRANSPARÊNCIA
 E IGUALDADE SALARIAL 2025.2**

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 2º Semestre 2025
 Empregador: 04.718.687/0001-56 / Quant. de Trabalhadores Ativos em 30/06/2025: 776

MINISTÉRIO DO
 TRABALHO
 E EMPREGO



Fonte: eSocial, Rais Mensal Junho de 2025 e Portal Emprega Brasil - Agosto de 2025

VI. MULHERES EM CARGOS DE CONFIANÇA E LIDERANÇA

A SB Comercial reconhece a importância da diversidade de gênero para a inovação, sustentabilidade e tomada de decisão. A empresa monitora continuamente a participação feminina em seu quadro funcional, cargos de confiança e posições de liderança, estabelecendo metas progressivas de crescimento para os próximos três e cinco anos, alinhadas às boas práticas de governança e responsabilidade social.

VII. CANAL DE DENÚNCIAS

A SB Comercial mantém um Canal de Denúncias seguro e exclusivo, disponível para todos os colaboradores, parceiros, fornecedores e demais stakeholders, permitindo o reporte de qualquer violação aos princípios éticos, padrões de conduta ou legislação vigente, de forma anônima e confidencial.

Objetivos do Canal

- Garantir segurança e sigilo nas comunicações;
- Assegurar apuração imparcial e transparente de denúncias;
- Proteger denunciadores contra qualquer forma de retaliação;
- Contribuir para a melhoria contínua da cultura ética e inclusiva da empresa.

Canais de Denúncia

- E-mail: ouvidoria.sbcomercial@gmail.com.br
- Telefone: (92) 99137-4545 — disponível de segunda a sexta-feira, das 07:30 às 17:30

Garantias do Canal

1. Sigilo absoluto das informações e identidades;
2. Possibilidade de denúncia anônima;
3. Proibição de retaliação a quem denuncia de boa-fé;
4. Apuração imparcial e transparente das denúncias pelo Comitê de Conduta;
5. Registro e monitoramento do andamento de cada denúncia;
6. Feedback opcional ao denunciante, respeitando o sigilo.

Integração com o Programa de Equidade

- Denúncias relacionadas a desigualdade de gênero, discriminação, assédio ou retaliação têm prioridade;
- Todos os casos são documentados e incorporados nos relatórios de monitoramento;
- Possibilidade de ação corretiva imediata mediante constatação de irregularidades.

VIII. PLANO DE AÇÃO PARA CORREÇÃO DE DESIGUALDADES

Sempre que forem identificadas desigualdades salariais ou de acesso a cargos, será elaborado um Plano de Ação com:

- Medidas corretivas imediatas;
- Metas mensuráveis e prazos definidos;
- Responsáveis internos por execução;
- Monitoramento contínuo e reavaliação periódica.

Exemplos de ações:

- Ajuste salarial retroativo;
- Programas de capacitação e mentoria;

- Revisão de processos seletivos e critérios de promoção.

IX. RECRUTAMENTO, SELEÇÃO E DESENVOLVIMENTO

IX.I Recrutamento e Seleção

- Processos seletivos inclusivos, com linguagem neutra e divulgação ampla;
- Eliminação de vieses inconscientes por meio de entrevistas estruturadas;
- Incentivo a programas de trainee e estágios para mulheres.

IX.II Desenvolvimento e Mentoria

- Programas de capacitação técnica e comportamental para mulheres;
- Mentoria com líderes da empresa;
- Workshops de liderança, negociação e soft skills.

X. CONCILIAÇÃO ENTRE TRABALHO, MATERNIDADE E VIDA PESSOAL

- Cumprimento integral das licenças legais;
- Ambiente livre de constrangimento à gestante ou lactante;
- Respeito às responsabilidades familiares;
- Incentivo à participação de pais e cuidadores;
- Flexibilidade de horários e home office parcial;
- Práticas alinhadas ao Programa Emprega + Mulheres.

XI. PREVENÇÃO À DISCRIMINAÇÃO, ASSÉDIO E RETALIAÇÃO

É expressamente proibida qualquer forma de:

- Discriminação de gênero;
- Assédio moral, sexual ou psicológico;
- Retaliação contra denunciante de boa-fé;
- Violência simbólica ou institucional.

Infrações serão apuradas e sancionadas conforme CLT, Programa de Integridade e legislação aplicável.

XII. GOVERNANÇA DO PROGRAMA

XII.I Responsável Formal

- RH coordena e implementa;
- Compliance supervisiona a conformidade;
- Reporte direto ao Comitê de Conduta.

XII.II Comitê de Conduta

- Supervisiona equidade de gênero;
- Garante auditoria, transparência e melhorias contínuas;
- Avalia planos de ação e indicadores.

XIII. INDICADORES E MONITORAMENTO

XIII.I Indicadores Principais

- Diferença salarial média por função e gênero;
- Taxa de promoção por gênero;
- Taxa de retenção e turnover por gênero;
- Participação em programas de desenvolvimento;
- Satisfação em pesquisa de clima sobre diversidade e inclusão.

XIII.II Relatórios

- Internos: trimestrais, para líderes e RH;
- Externos: anuais, integrados a ESG, licitações e auditorias;
- Comparativos históricos e análise de evolução contínua.

XIV. TREINAMENTO E CONSCIENTIZAÇÃO

- Treinamentos periódicos sobre equidade de gênero;
- Prevenção à discriminação e assédio;
- Ética, compliance e governança, com foco em lideranças;
- Campanhas internas de conscientização e valorização da diversidade.

XV. RESPONSABILIDADES

FUNÇÃO	RESPONSABILIDADE
Alta Administração	Garantir recursos e apoio institucional
RH	Implementar, monitorar e reportar
Compliance / Jurídico	Assegurar conformidade legal e licitatória
Lideranças	Atuar de forma preventiva e exemplar
Colaboradores	Cumprir a Política e boas práticas do Programa

XV.I Revisão, Integração e Disposições Finais

- Integrado ao Programa de Integridade;
- Pode ser utilizado como Política Autônoma ou Anexo Contratual;
- Revisado anualmente ou quando houver alteração legal;
- Descumprimentos configuram violação às normas internas e legais, sujeitando o infrator a medidas disciplinares previstas.

XVI. GLOSSÁRIO

- Equidade: tratamento justo considerando diferenças e necessidades;
- Meritocracia auditável: avaliação baseada em critérios objetivos, transparentes e verificáveis;
- Assédio moral e sexual: comportamentos que ofendem, constrangem ou intimidam;
- Diversidade: valorização de diferenças de gênero, raça, etnia, orientação sexual e habilidades.