



POLÍTICA DE PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO, À DISCRIMINAÇÃO E
DE PROMOÇÃO DA DIVERSIDADE, EQUIDADE E INCLUSÃO

Sumário

1. OBJETIVO..... 3

2. CAMPO DE APLICAÇÃO 3

3. DOCUMENTOS DE REFERÊNCIA..... 3

4. DEFINIÇÕES..... 4

5. RESPONSABILIDADES 4

6. PRINCÍPIOS 5

7. MEDIDAS DE PREVENÇÃO..... 5

8. INCLUSÃO ATIVA 6

9. MEDIDAS DE PREVENÇÃO..... 6

10. MEDIDAS DE PROTEÇÃO À VÍTIMA 8

11. MEDIDAS DISCIPLINARES..... 8

12. DISPOSIÇÕES FINAIS 8

1. OBJETIVO

Estabelecer diretrizes claras, objetivas e sistematizadas para a prevenção, identificação, apuração e tratamento de todas as formas de assédio e discriminação no ambiente de trabalho, em conformidade com a Lei nº 9.029/1995, assegurando o cumprimento da legislação aplicável e dos princípios éticos da organização.

A organização reconhece que a diversidade, a equidade e a inclusão são elementos estratégicos para a inovação, a sustentabilidade e o crescimento do negócio. Reafirmamos nosso compromisso em promover um ambiente organizacional ético, seguro, inclusivo e respeitoso, no qual todas as pessoas sejam tratadas com dignidade, tenham igualdade de oportunidades e se sintam valorizadas e pertencentes.

Esta Política estabelece a tolerância zero a qualquer forma de assédio, discriminação ou violência, assegurando o respeito aos direitos fundamentais de colaboradores, terceiros e demais partes interessadas, e reforçando os princípios que orientam nossa atuação responsável e sustentável.

2. CAMPO DE APLICAÇÃO

A política é aplicável a todo público interno da JOMAGA, sem distinção de área ou nível hierárquico. As condutas e regras aplicáveis a determinados segmentos de atuação da JOMAGA integram documentos específicos e de abrangência direcionada.

3. DOCUMENTOS DE REFERÊNCIA

NBR ISO 16001:2017

NBR ISO 37301: 2021

NBR ISO 30415: 2021

Constituição Federal

À Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), ao Código Civil, ao Código Penal (inclusive alterações promovidas pela Lei nº 14.457/2022), à Lei nº 9.029/1995 (práticas discriminatórias), à legislação eleitoral vigente e demais normas aplicáveis.

Políticas e Procedimentos Internos

4. DEFINIÇÕES

Assédio Moral

Conduta abusiva, repetitiva ou sistemática, que atente contra a dignidade ou integridade psíquica do trabalhador, expondo-o a situações humilhantes, constrangedoras ou degradantes no ambiente de trabalho.

Exemplos:

- Humilhações públicas ou privadas;
- Isolamento deliberado;
- Metas inatingíveis com intuito punitivo;
- Desqualificação reiterada do trabalho, e
- Ameaças veladas de demissão.

Assédio Sexual

Conduta de natureza sexual, não consentida, que cause constrangimento ou viole a liberdade sexual da vítima. Pode ocorrer de forma verbal, física ou não verbal.

Modalidades:

- Por chantagem (quid pro quo): exigência de favores sexuais em troca de benefícios ou para evitar prejuízos;
- Por intimidação: ambiente de trabalho hostil com conotação sexual.

Assédio Político ou Eleitoral

Qualquer conduta que:

- Constranja o colaborador a apoiar candidato, partido ou ideologia;
- Exija participação em campanhas;
- Condicione manutenção do emprego ou benefícios a posicionamento político;
- Realize propaganda político-partidária no ambiente corporativo com caráter coercitivo.

Discriminação

Toda distinção, exclusão ou preferência baseada em raça, cor, gênero, orientação sexual, identidade de gênero, idade, deficiência, religião, origem, estado civil, gravidez, opinião política ou qualquer outra condição protegida por lei, que tenha por objetivo ou efeito prejudicar direitos ou oportunidades.

Inclusão Social

Inclusão social, no âmbito da diversidade, equidade e inclusão, refere-se à criação de um ambiente organizacional que reconhece, valoriza e integra as diferenças, garantindo condições equitativas, respeito mútuo e participação plena de todas as pessoas

5. RESPONSABILIDADES

Alta Direção

Garantir estrutura adequada para prevenção e apuração;
Apoiar o setor de Gente & Gestão na implementação das medidas.

Dos Gestores

Atuar preventivamente;
Intervir diante de comportamentos inadequados;
Comunicar obrigatoriamente o setor de Gente & Gestão ao receber denúncia;
Cooperar com investigações.

Setor de Gente & Gestão

Realizar acolhimento técnico e humanizado;
Monitorar reincidências

Comitê de Apuração

Conduzir ou coordenar apuração juntamente do comitê de apuração;
Planejar e implementar ações mitigadoras;
Monitorar reincidências, e
Garantir registros formais e confidenciais.

6. PRINCÍPIOS

- Respeito à dignidade da pessoa humana;
- Tolerância zero a qualquer forma de assédio ou discriminação;
- Confidencialidade e proteção contra retaliações;
- Apuração imparcial e técnica;
- Responsabilização proporcional, e
- Inclusão e equidade social.

7. MEDIDAS DE PREVENÇÃO

JOMAGA adota uma abordagem preventiva, estruturada e contínua para a identificação, avaliação e mitigação dos riscos de assédio, discriminação e demais desvios de conduta, assegurando a conformidade legal, ética e regulatória. Essa atuação está alinhada não apenas às diretrizes de compliance e integridade, mas também aos princípios da Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD – Lei nº 13.709/2018) e às normas internacionais aplicáveis, incluindo a ISO 37001, ISO 37301 e ISO 30415.

Nesse contexto, são implementados programas de comunicação, conscientização e treinamento, integrados aos processos do SGI, com foco em ética, respeito, diversidade, inclusão e equidade. Tais programas seguem os princípios da ISO 30415, ao promover uma cultura organizacional inclusiva, baseada no respeito às diferenças e na eliminação de vieses e barreiras sistêmicas. Adicionalmente, esses programas asseguram que colaboradores, lideranças e terceiros compreendam suas responsabilidades quanto ao tratamento adequado de dados pessoais, inclusive aqueles classificados como sensíveis, em conformidade com os princípios de finalidade, necessidade e segurança previstos na LGPD.

A JOMAGA estabelece regras claras de conduta, formalizadas em códigos, políticas e procedimentos internos, sustentadas por uma atuação consistente e exemplar das lideranças.

Como parte de seus mecanismos de prevenção e detecção, a JOMAGA disponibiliza canais formais, acessíveis e seguros para o relato de desvios de conduta, incluindo situações de assédio e discriminação. Esses canais garantem confidencialidade, proteção contra retaliações e, quando aplicável, anonimato, sendo operados com controles adequados de segurança da informação. O tratamento dos dados pessoais coletados nesses processos observa rigorosamente os princípios da LGPD, assegurando transparência, restrição de acesso e mitigação de riscos à privacidade dos envolvidos.

O monitoramento periódico dos riscos de assédio, discriminação e exclusão é realizado de forma integrada ao processo de gestão de riscos do SGI, em consonância com as diretrizes adotadas pela Jomaga, e com os princípios da ISO 30415, que enfatiza a identificação de riscos organizacionais relacionados à diversidade, equidade e inclusão. Esse monitoramento subsidia análises críticas,

auditorias internas, definição de controles, implementação de ações corretivas e preventivas e a melhoria contínua dos processos organizacionais.

Por fim, a JOMAGA desenvolve e mantém ações e programas internos voltados à inclusão, diversidade e equidade, alinhados à estratégia organizacional e à sustentabilidade do negócio. Essas iniciativas seguem as boas práticas da ISO 30415, promovendo ambientes de trabalho seguros, respeitosos e livres de discriminação, ao mesmo tempo em que contribuem para a redução de riscos legais, reputacionais e operacionais. Todo o tratamento de dados pessoais no âmbito desses programas é realizado de forma ética, proporcional e segura, em estrita observância à LGPD.

8. INCLUSÃO ATIVA

A **Jomaga** promove ações estruturadas e contínuas com o objetivo de ampliar a participação de grupos historicamente sub-representados, reconhecendo a diversidade, a equidade e a inclusão como fatores estratégicos para a sustentabilidade, a integridade e o desempenho organizacional. Essas ações são planejadas, executadas e monitoradas de forma integrada junto ao setor de **Gente & Gestão**, assegurando coerência com os objetivos estratégicos, políticas internas e requisitos legais e normativos aplicáveis.

Tais iniciativas são conduzidas com base em princípios de compliance, ética, legalidade, transparência e igualdade de oportunidades, garantindo que os processos de seleção, contratação, desenvolvimento e participação em projetos ocorram de forma não discriminatória, imparcial e objetiva, mitigando riscos de desvios de conduta e fortalecendo a cultura organizacional íntegra. As ações de inclusão e relacionamento institucional são implementadas com critérios claros de governança, evitando favorecimentos indevidos, conflitos de interesse ou qualquer forma de vantagem ilícita. Todas as iniciativas são submetidas a controles de integridade apropriados, assegurando que parcerias e apoios sejam estabelecidos exclusivamente com base em finalidades legítimas, interesse institucional e conformidade com as políticas internas da Jomaga.

A Jomaga reforça seu compromisso com a promoção da dignidade humana, da inclusão social e da responsabilidade corporativa, contribuindo para o desenvolvimento sustentável, o fortalecimento da confiança das partes interessadas e a consolidação de um ambiente organizacional ético, diverso e socialmente responsável.

9. MEDIDAS DE PREVENÇÃO

A Jomaga disponibiliza múltiplas alternativas formais de comunicação, de modo a garantir acessibilidade, inclusão e confiança no processo:

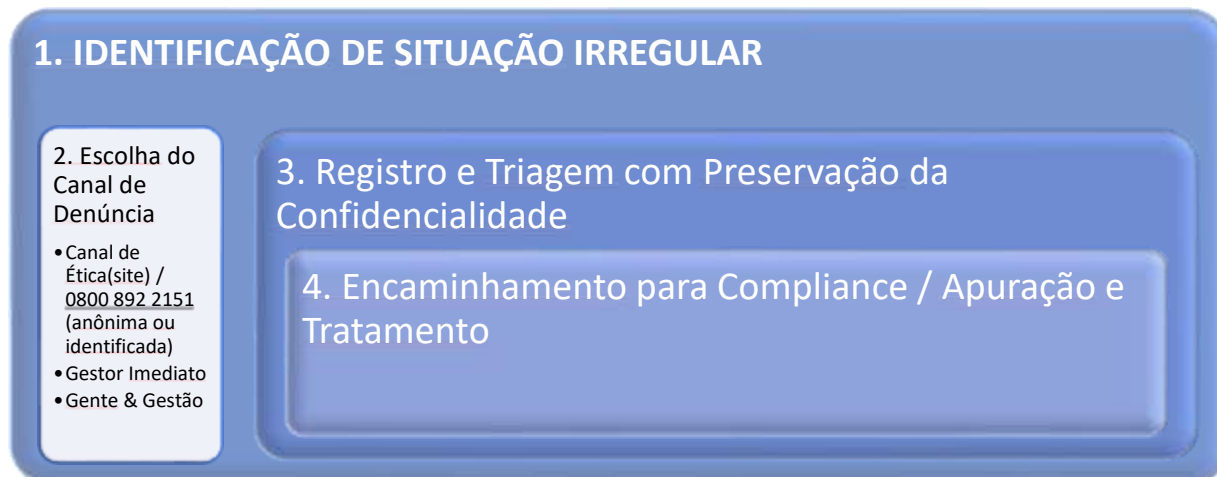
Canal de Ética (site) ou linha telefônica 0800 892 2151: canal institucional, independente e estruturado, destinado ao recebimento de denúncias relacionadas a condutas antiéticas, ilegais ou em desacordo com as políticas internas. Esse canal assegura confidencialidade, rastreabilidade e tratamento imparcial, atendendo às boas práticas de compliance e antissuborno.

Comunicação direta ao gestor imediato: possibilita que o denunciante reporte a situação em sua linha hierárquica, favorecendo uma resolução mais célere quando apropriado, sem prejuízo da obrigação do gestor de encaminhar formalmente a denúncia aos responsáveis pelo processo de apuração, preservando a integridade e a imparcialidade do tratamento.

Comunicação direta ao setor de Gente & Gestão: permite o registro da denúncia junto à área responsável por temas relacionados a pessoas, conduta, ambiente de trabalho e relações

organizacionais, garantindo acolhimento adequado, orientação ao denunciante e encaminhamento estruturado às instâncias competentes.

Na JOMAGA o fluxo do processo de denuncia segue a seguinte ordem:



O processo de denúncia foi concebido para respeitar a autonomia e a segurança do denunciante, permitindo que a manifestação seja realizada de forma identificada ou anônima, a critério exclusivo de quem denuncia.

- **Denúncias identificadas** possibilitam maior interação durante a apuração, inclusive para esclarecimentos adicionais, sendo garantida a confidencialidade da identidade, conforme os princípios de proteção e não retaliação.
- **Denúncias anônimas** são igualmente aceitas, analisadas e tratadas com o mesmo rigor técnico e imparcialidade, desde que contenham informações minimamente suficientes para avaliação.

A possibilidade de anonimato está alinhada aos requisitos da LGPD e com as boas práticas, que recomendam mecanismos que encorajem o reporte de boa-fé, eliminando o medo de represálias e fortalecendo a cultura de integridade.

9.1. GESTÃO NO RECEBIMENTO DA DENÚNCIA

Ao receber denúncia, o gestor deverá obrigatoriamente:

- Escutar sem julgamento, garantindo acolhimento respeitoso;
- Não prometer resultados prévios;
- Registrar formalmente a ocorrência pelo canal de ética;
- Comunicar imediatamente o setor de Gente & Gestão, independentemente da gravidade aparente;
- Manter confidencialidade absoluta;
- Não conduzir investigação isoladamente, e
- A omissão do gestor configura falta grave.

9.2. APURAÇÃO E TRATAMENTO DAS DENÚNCIAS

Após comunicação obrigatória ao setor de Gente & Gestão, serão adotadas as seguintes etapas:

- I. Registro formal do caso no canal de ética;
- II. Avaliação preliminar de risco;

POLÍTICA DE PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO, À DISCRIMINAÇÃO E DE PROMOÇÃO DA DIVERSIDADE, EQUIDADE E INCLUSÃO

PPCA | Data de Aprovação: 02/02/2026 | Ver.01

- III. Afastamento preventivo do suposto agressor, quando necessário;
- IV. Entrevistas com as partes envolvidas e testemunhas;
- V. Coleta de evidências documentais ou digitais;
- VI. Apuradas com respeito ao contraditório e à ampla defesa;
- VII. Emissão de parecer técnico conclusivo, e
- VIII. Aplicação de medidas corretivas, disciplinares e preventivas, quando cabíveis.

10. MEDIDAS DE PROTEÇÃO À VÍTIMA

A JOMAGA não tolera qualquer forma de retaliação, direta ou indireta, contra pessoas que realizem denúncias de boa-fé.

Qualquer tentativa de retaliação será tratada como infração grave, sujeita às medidas disciplinares e legais aplicáveis.

A JOMAGA assegurará:

- Sigilo e proteção contra retaliação;
- Mudança de setor ou jornada, se necessário e desejado pela vítima;
- Afastamento do agressor durante apuração (quando aplicável);
- Apoio psicológico por meio de encaminhamento interno ou externo;
- Flexibilização temporária de jornada, se justificado;
- Garantia de que a denúncia não implicará prejuízo profissional, e
- Qualquer retaliação será considerada falta gravíssima.

11. MEDIDAS DISCIPLINARES

A aplicação de medidas disciplinares ocorre como resultado de um processo estruturado de apuração, conduzido de forma imparcial, proporcional e fundamentada, em consonância da ética organizacional e da legislação vigente.

As medidas disciplinares são definidas com base na gravidade da conduta, no nível de comprovação dos fatos, no impacto gerado à organização e às partes interessadas, bem como na reincidência ou não da infração, observando-se sempre os princípios da proporcionalidade, razoabilidade e legalidade:

- Advertência verbal ou escrita;
- Suspensão;
- Demissão por justa causa;
- Rescisão contratual com terceiros, e
- Comunicação às autoridades competentes, quando aplicável.

12. DISPOSIÇÕES FINAIS

Esta política entra em vigor na data de sua aprovação e deverá ser revisada periodicamente ou sempre que houver alteração legislativa relevante.

O descumprimento desta política poderá resultar na aplicação de sanções disciplinares, contratuais e legais, conforme aplicável.

Todos os colaboradores deverão assinar termo de ciência.

JOMAGA ENGENHARIA, SERVIÇOS E COMÉRCIO S.A.
CNPJ: 04.606.250/0001-20

Fluxo da informação para - Denúncia e Acolhimento

