



Não é pressa. É precisão.

TXT BUILD LTDA

POLÍTICA DE NÃO-DISCRIMINAÇÃO, DIVERSIDADE E INCLUSÃO

Versão 1.0 – Janeiro de 2026

Não é pressa. É precisão.

CONTROLE DE VERSÃO E APROVAÇÕES

Versão: 1.0

Data: Janeiro de 2026

Responsável: Amanda Matos Soares – Head de Customer Success and Compliance

Elaborado por: Comitê de Compliance da TXT Build

Descrição: Primeira edição da Política de Não-Discriminação, Diversidade e Inclusão

Aprovado por: Diretoria Executiva e CEO

Data de Vigência: Janeiro de 2026

SUMÁRIO EXECUTIVO

A TXT Build acredita que a diversidade de perspectivas, experiências e identidades fortalece a cultura organizacional, impulsiona a inovação e amplia a capacidade da empresa de compreender e atender seus clientes e parceiros. Esta Política de Não-Discriminação, Diversidade e Inclusão formaliza os compromissos e as práticas da TXT Build para construir um ambiente de trabalho equitativo, acolhedor e representativo.

A empresa reconhece as desigualdades históricas e estruturais presentes na sociedade brasileira e assume um papel ativo na sua superação, por meio de iniciativas concretas que promovam a equidade de gênero, a inclusão racial, o respeito à diversidade de orientação afetivo-sexual e identidade de gênero, a inclusão de pessoas com deficiência e a valorização de todas as gerações em seu quadro de colaboradores.

Esta política se aplica a todos os colaboradores, candidatos, fornecedores e parceiros da TXT Build, e está disponível publicamente em:
<https://txtconstrucao.com.br/institucional/#compliance>

1. INTRODUÇÃO E PROPÓSITO

1.1 Contexto e Fundamentação

A construção de um ambiente de trabalho justo, inclusivo e diverso é um imperativo ético, social e estratégico para a TXT Build. Empresas com maior diversidade apresentam melhores resultados em inovação, tomada de decisão e satisfação de colaboradores. Para uma empresa de construção civil de alto padrão, que mobiliza equipes multidisciplinares em projetos complexos, a pluralidade de experiências e perspectivas é um ativo fundamental.

Esta política fundamenta-se na Constituição Federal do Brasil (art. 5º e art. 7º, incisos XXX e XXXI), na Consolidação das Leis do Trabalho, no Estatuto da Pessoa com Deficiência (Lei nº 13.146/2015 – Lei Brasileira de Inclusão), na Lei nº 14.457/2022 (Programa Emprega + Mulheres e prevenção ao assédio), nas Convenções da OIT nº 100 e nº 111, e nos Princípios de Empoderamento das Mulheres (WEPs) da ONU Mulheres e do Pacto Global.

1.2 Objetivos da Política

Esta política tem como objetivos:

- Formalizar o compromisso da TXT Build com a não-discriminação e com a promoção ativa da diversidade e inclusão
- Estabelecer diretrizes para processos de recrutamento, seleção, treinamento e desenvolvimento de carreira equitativos
- Definir os eixos de diversidade priorizados pela empresa e as ações afirmativas correspondentes
- Criar mecanismos de monitoramento, responsabilização e melhoria contínua das práticas de D&I
- Garantir um ambiente de trabalho livre de discriminação, assédio e qualquer forma de violência
- Integrar a perspectiva de diversidade e inclusão à estratégia e à cultura organizacional da TXT Build

1.3 Abrangência

Esta política aplica-se integralmente a todos os colaboradores da TXT Build, independentemente de cargo, função, localidade ou tipo de vínculo, incluindo estagiários, aprendizes e trabalhadores temporários. Estende-se também a fornecedores, subempreiteiros e parceiros comerciais que atuem em nome ou nas instalações da empresa.

2. PRINCÍPIO DE NÃO-DISCRIMINAÇÃO

2.1 Compromisso com a Igualdade

A TXT Build proíbe expressamente qualquer forma de discriminação, direta ou indireta, nas relações de trabalho e nos processos de negócio. Nenhuma decisão relacionada a recrutamento, seleção, admissão, remuneração, promoção, acesso a treinamentos, atribuição de tarefas, avaliação de desempenho ou desligamento poderá ser fundamentada em critérios discriminatórios.

2.2 Características Protegidas

São vedadas discriminações com base em, mas não se limitando a:

- Gênero, identidade de gênero e expressão de gênero
- Orientação afetivo-sexual
- Raça, cor, etnia e origem nacional ou regional
- Deficiência física, sensorial, intelectual ou psicossocial
- Idade ou geração
- Religião ou crença
- Estado civil ou situação familiar, incluindo gravidez, maternidade e paternidade
- Condição socioeconômica ou origem social
- Aparência física e características corporais
- Condição de saúde, incluindo HIV/AIDS e outras condições crônicas
- Filiação sindical ou exercício de representação de trabalhadores

2.3 Proibição de Assédio

A TXT Build proíbe o assédio moral e sexual em todas as suas formas, incluindo comportamentos que criem um ambiente de trabalho hostil, intimidador ou humilhante com base em qualquer das características listadas acima. A empresa adota os mecanismos preventivos exigidos pela Lei nº 14.457/2022, incluindo o canal de denúncias e treinamentos periódicos sobre prevenção ao assédio.

3. EIXOS DE DIVERSIDADE E INICIATIVAS

3.1 Diversidade de Gênero

3.1.1 Compromisso

A TXT Build reconhece a sub-representação histórica de mulheres no setor da construção civil e assume o compromisso de ampliar progressivamente a participação feminina em todas as áreas e níveis hierárquicos da empresa, com especial atenção a cargos de liderança, técnicos e operacionais.

3.1.2 Iniciativas

- Adoção de critério de equidade de gênero nos processos seletivos, exigindo ao menos uma candidata mulher na lista final para cargos gerenciais e técnicos
- Revisão periódica de estruturas salariais para identificar e corrigir disparidades remuneratórias entre gêneros para funções equivalentes
- Programa de mentoria e desenvolvimento de carreira para mulheres identificadas como talentos de alta performance
- Garantia de ambientes sanitários adequados e equipamentos de proteção individual dimensionados para mulheres nos canteiros de obras
- Flexibilidade e suporte a colaboradoras gestantes, em licença-maternidade e em retorno à empresa após parto
- Sensibilização de lideranças sobre vieses inconscientes de gênero e práticas de gestão inclusiva

3.2 Diversidade Étnico-Racial

3.2.1 Compromisso

A TXT Build reconhece o racismo estrutural como um desafio real da sociedade brasileira e se compromete a promover a equidade racial em seu ambiente de trabalho, garantindo oportunidades iguais para pessoas negras (pretas e pardas), indígenas, amarelas e demais grupos étnico-raciais, e combatendo ativamente qualquer forma de discriminação racial, inclusive o racismo recreativo.

3.2.2 Iniciativas

- Monitoramento da composição étnico-racial do quadro de colaboradores por área e nível hierárquico, com metas progressivas de representatividade
- Processos seletivos com critérios de equidade racial, incluindo parcerias com organizações de promoção da empregabilidade de pessoas negras
- Programa de desenvolvimento e aceleração de carreira para profissionais negros com potencial de liderança

- Treinamentos sobre consciência racial, combate ao racismo e valorização da diversidade cultural brasileira
- Celebração do Dia da Consciência Negra (20 de novembro) com ações educativas e de sensibilização
- Tolerância zero a qualquer manifestação de racismo, com abertura imediata de processo investigativo e aplicação de sanções disciplinares proporcionais

3.3 Diversidade de Orientação Afetivo-Sexual e Identidade de Gênero

3.3.1 Compromisso

A TXT Build afirma seu respeito e apoio incondicional a colaboradores LGBTQIA+ (lésbicas, gays, bissexuais, transgêneros, queer, intersexo, assexuais e demais identidades), garantindo que a orientação afetivo-sexual e a identidade de gênero nunca constituam fator de discriminação, exclusão ou desvantagem profissional.

3.3.2 Iniciativas

- Uso do nome social de colaboradores transgêneros em todos os documentos e comunicações internas, independentemente de alteração cadastral formal
- Garantia de acesso a banheiros e vestiários compatíveis com a identidade de gênero do colaborador
- Políticas de benefícios extensivas a uniões homoafetivas nos mesmos termos aplicados a casais heterossexuais
- Treinamentos de sensibilização sobre diversidade de gênero e orientação sexual para lideranças e equipes
- Ambiente livre de piadas, comentários pejorativos ou comportamentos homo/transfóbicos, com aplicação de medidas disciplinares aos infratores
- Participação ou apoio a iniciativas do mercado de promoção da inclusão LGBTQIA+ no ambiente corporativo

3.4 Inclusão de Pessoas com Deficiência (PcD)

3.4.1 Compromisso

A TXT Build cumpre e supera os requisitos legais da Lei de Cotas (art. 93 da Lei nº 8.213/1991), que determina a reserva de vagas para pessoas com deficiência em empresas com 100 ou mais empregados. Além do cumprimento legal, a empresa busca construir um ambiente genuinamente inclusivo, que vai além da admissão formal e garante o pleno desenvolvimento profissional de colaboradores com deficiência.

3.4.2 Iniciativas

- Garantia de acessibilidade arquitetônica e urbanística nos escritórios e canteiros de obras, conforme a NBR 9050 e a Lei Brasileira de Inclusão (Lei nº 13.146/2015)

- Adaptação razoável de postos de trabalho, ferramentas, equipamentos e processos para atender às necessidades individuais de colaboradores com deficiência
- Processos seletivos acessíveis, com comunicação em formatos alternativos quando necessário e eliminação de barreiras atitudinais nos processos de triagem
- Programa de integração e acompanhamento específico para colaboradores PcD, com designação de gestor de referência
- Treinamentos de sensibilização para equipes e lideranças sobre convivência inclusiva e quebra de estereótipos sobre pessoas com deficiência
- Parceria com entidades de reabilitação profissional e organizações especializadas na empregabilidade de pessoas com deficiência
- Mapeamento e eliminação proativa de barreiras físicas, comunicacionais e atitudinais no ambiente de trabalho

3.5 Diversidade Geracional

3.5.1 Compromisso

A TXT Build valoriza a convivência e a colaboração entre diferentes gerações – Baby Boomers, Geração X, Millennials e Geração Z – reconhecendo que cada grupo etário traz contribuições únicas e complementares. A empresa combate o etarismo em todas as suas formas, tanto em relação a trabalhadores mais jovens quanto a profissionais mais experientes.

3.5.2 Iniciativas

- Processos seletivos que não estabelecem faixas etárias como critério de elegibilidade, exceto nos casos em que a legislação exige
- Programa de mentoria reversa, conectando profissionais seniores e juniores para troca de conhecimentos e perspectivas
- Treinamentos e comunicações adaptados a diferentes perfis geracionais, combinando metodologias presenciais e digitais
- Planos de desenvolvimento de carreira e sucessão que contemplem tanto a retenção de talentos experientes quanto o crescimento acelerado de jovens talentos
- Programas de Jovem Aprendiz e estágio estruturados, que garantam desenvolvimento real e perspectiva de absorção
- Políticas de transição e preparação para aposentadoria, respeitando a trajetória e o legado de profissionais com longa jornada na empresa

4. DIVERSIDADE E INCLUSÃO NOS PROCESSOS DE RH

4.1 Recrutamento e Seleção

A TXT Build adota práticas de recrutamento e seleção estruturadas para reduzir a influência de vieses inconscientes e ampliar o alcance a candidatos de perfis diversos. As diretrizes a seguir são de cumprimento obrigatório por todos os recrutadores internos e parceiros de recrutamento externos:

- Descrições de vagas em linguagem neutra e inclusiva, sem restrições discriminatórias de gênero, idade, estado civil ou aparência
- Divulgação de vagas em canais que alcancem populações sub-representadas, incluindo plataformas especializadas em diversidade
- Utilização de entrevistas estruturadas por competências, com critérios objetivos e previamente definidos, para minimizar a influência de vieses
- Painéis de seleção com composição diversa sempre que possível, evitando decisões de contratação baseadas em afinidade pessoal
- Compromisso de incluir candidatos de grupos sub-representados na lista final de finalistas para posições de liderança
- Vedação expressa a perguntas em entrevistas sobre planejamento familiar, estado civil, gravidez, religião, orientação sexual ou qualquer característica protegida
- Registro e análise periódica dos dados demográficos de candidatos por etapa do processo, para identificação de filtros discriminatórios involuntários

4.2 Integração e Onboarding

O processo de integração de novos colaboradores inclui, obrigatoriamente, apresentação desta política e treinamento sobre os valores de diversidade e inclusão da TXT Build. Todos os novos colaboradores devem assinar o Termo de Compromisso com as diretrizes de não-discriminação e inclusão previstas neste documento.

4.3 Treinamento e Desenvolvimento

A TXT Build assegura que o acesso a programas de treinamento e desenvolvimento seja equitativo e livre de qualquer discriminação. As seguintes diretrizes norteiam a gestão do desenvolvimento de pessoas:

- Análise periódica da participação em treinamentos por perfil demográfico (gênero, raça, faixa etária, PcD) para identificar e corrigir lacunas de acesso
- Conteúdos e metodologias de treinamento adaptados para garantir acessibilidade a colaboradores com deficiência
- Programa obrigatório anual de capacitação em diversidade, inclusão e prevenção à discriminação para todos os colaboradores
- Treinamento específico e aprofundado para líderes e gestores sobre vieses inconscientes, gestão inclusiva e liderança servidora

- Acesso equitativo a programas de bolsas de estudo, certificações e desenvolvimento técnico-gerencial

4.4 Desenvolvimento de Carreira e Promoções

A TXT Build estabelece que todas as decisões de promoção, progressão salarial e acesso a posições de maior responsabilidade devem ser fundamentadas exclusivamente em critérios objetivos de desempenho, competência e potencial, livres de qualquer viés discriminatório.

Para tanto, adota as seguintes práticas:

- Critérios de avaliação de desempenho claros, objetivos e comunicados a todos os colaboradores, aplicados de forma consistente independentemente de perfil demográfico
- Auditorias periódicas das decisões de promoção e progressão salarial por área e perfil demográfico, para identificar disparidades e corrigi-las
- Programas de mentoria e patrocínio direcionados a talentos de grupos sub-representados em cargos de liderança
- Metas de representatividade em níveis de liderança, com acompanhamento semestral pela Diretoria e pelo Comitê de Compliance
- Transparência nos critérios e processos de sucessão para posições-chave da organização

4.5 Remuneração e Benefícios

A TXT Build pratica a equidade remuneratória, assegurando remuneração igual para funções equivalentes, independentemente de gênero, raça, idade, deficiência ou qualquer outra característica. A empresa realiza revisões periódicas de sua estrutura de cargos e salários para identificar e corrigir eventuais disparidades. Os benefícios oferecidos são estendidos a todos os colaboradores e seus dependentes de forma não discriminatória, incluindo uniões homoafetivas.

4.6 Desligamento

Decisões de desligamento devem ser fundamentadas exclusivamente em critérios objetivos de performance, comportamento ou necessidade operacional, documentadas e livres de qualquer motivação discriminatória. O Comitê de Compliance monitora os dados de desligamento por perfil demográfico para identificar padrões suspeitos de discriminação indireta.

5. CLIMA ORGANIZACIONAL E CULTURA INCLUSIVA

5.1 Ambiente de Trabalho Respeitoso

A TXT Build espera que todos os seus colaboradores, independentemente de cargo ou função, pautem suas interações pelo respeito mútuo, pela empatia e pelo reconhecimento da dignidade de cada pessoa. Comportamentos discriminatórios, excludentes, preconceituosos ou que gerem constrangimento são incompatíveis com os valores da empresa e sujeitos a medidas disciplinares.

5.2 Comunicação Inclusiva

A TXT Build promove o uso de linguagem inclusiva em suas comunicações internas e externas, evitando expressões que reforcem estereótipos ou excluam grupos. Materiais de comunicação interna, treinamentos e publicações institucionais devem refletir a diversidade da empresa e da sociedade brasileira.

5.3 Pesquisa de Clima e Inclusão

A TXT Build realiza pesquisas periódicas de clima organizacional que incluem dimensões de diversidade e inclusão, permitindo identificar percepções, barreiras e oportunidades de melhoria. Os resultados são analisados por perfil demográfico e compartilhados com as lideranças, com elaboração de planos de ação específicos.

5.4 Grupo de Afinidade e Representatividade

A TXT Build apoia e incentiva a criação de grupos de afinidade ou redes de colaboradores que promovam a representatividade e a troca de experiências entre grupos específicos (mulheres, negros, LGBTQIA+, PcD, entre outros). Tais grupos constituem canais legítimos de escuta e de proposição de melhorias às políticas e práticas da empresa.

6. GOVERNANÇA, RESPONSABILIDADES E MONITORAMENTO

6.1 Estrutura de Governança

A implementação desta política é coordenada pela Head de Customer Success and Compliance, em parceria com o Departamento de Recursos Humanos, e supervisionada pelo Comitê de Compliance. A Diretoria Executiva é responsável por aprovar as metas de diversidade e alocar os recursos necessários para as iniciativas previstas.

6.2 Responsabilidades

- Diretoria Executiva: aprovar a política e as metas de D&I, assegurar os recursos necessários e liderar pelo exemplo, demonstrando compromisso pessoal com os valores de diversidade e inclusão.
- Head de Customer Success and Compliance: coordenar a implementação, monitorar indicadores, conduzir treinamentos, apurar denúncias relacionadas à discriminação e reportar à diretoria e ao Comitê de Compliance.
- Departamento de Recursos Humanos: incorporar as diretrizes desta política em todos os processos de gestão de pessoas, desde o recrutamento até o desligamento, e manter atualizado o painel de indicadores demográficos.
- Gestores e Líderes: garantir a aplicação desta política em suas equipes, promover um ambiente inclusivo, identificar e reportar situações de discriminação e participar obrigatoriamente dos treinamentos de gestão inclusiva.
- Todos os Colaboradores: conhecer e cumprir esta política, tratar colegas com respeito e dignidade, reportar situações de discriminação ou assédio e participar dos treinamentos de sensibilização.

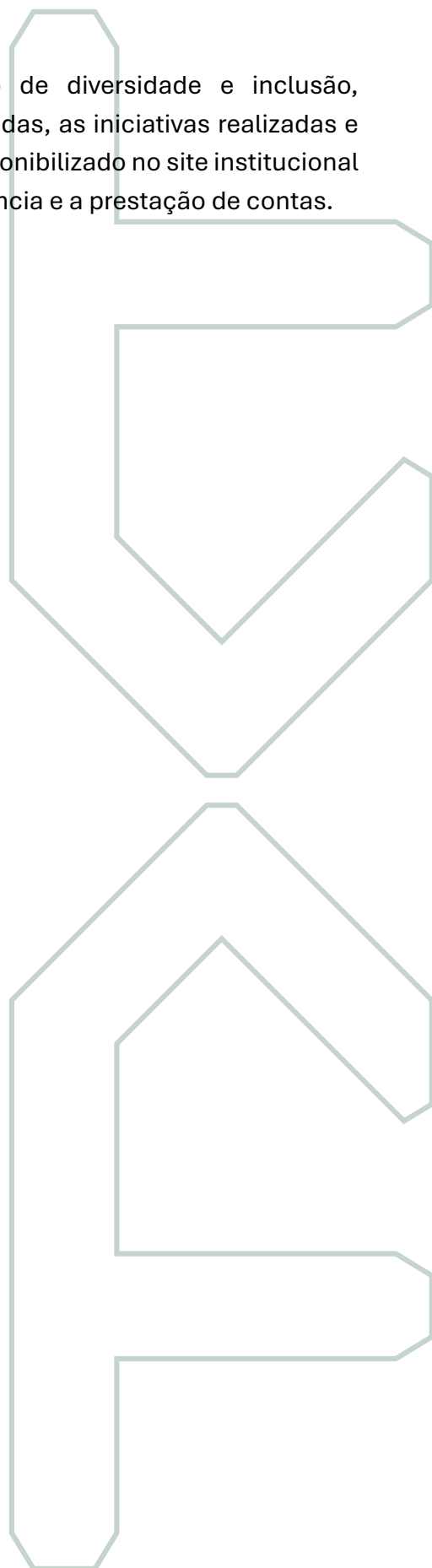
6.3 Indicadores e Metas

A TXT Build monitora os seguintes indicadores de diversidade e inclusão, com revisão semestral pelo Comitê de Compliance e pela Diretoria:

- Composição do quadro por gênero, raça/cor, faixa etária e condição de deficiência, por área e nível hierárquico
- Percentual de mulheres e pessoas negras em cargos de liderança (coordenação, gerência e diretoria)
- Taxa de cumprimento da Lei de Cotas (PcD) e representatividade efetiva por nível
- Percentual de vagas preenchidas com candidatos de grupos sub-representados
- Índice de satisfação com o ambiente inclusivo na pesquisa de clima organizacional
- Número e natureza das denúncias de discriminação recebidas, e tempo médio de resolução
- Taxa de participação em treinamentos de D&I por área e nível hierárquico

6.4 Relatório Anual de D&I

A TXT Build elabora e publica anualmente um relatório de diversidade e inclusão, documentando os indicadores apurados, as metas estabelecidas, as iniciativas realizadas e os planos de ação para o período seguinte. Este relatório é disponibilizado no site institucional da empresa como parte de seu compromisso com a transparência e a prestação de contas.



7. MECANISMOS DE DENÚNCIA E REMEDIAÇÃO

7.1 Canal de Denúncias

Qualquer colaborador, candidato, fornecedor ou parceiro que experimente ou testemunhe situação de discriminação, assédio ou qualquer violação a esta política pode e deve reportá-la por meio dos canais disponíveis:

- E-mail: privacidade@txtconstrucao.com.br
- Website: <https://txtconstrucao.com.br/institucional/#canal-de-denuncia>
- Intranet corporativa (para colaboradores internos)

O canal aceita denúncias anônimas e garante absoluta confidencialidade e proteção contra retaliação ao denunciante de boa-fé.

7.2 Processo de Apuração

Todas as denúncias relacionadas a discriminação e violações a esta política são tratadas com prioridade pelo Comitê de Compliance, com avaliação inicial em até 7 (sete) dias. A apuração é conduzida de forma imparcial, sigilosa e eficiente, assegurando o contraditório e a ampla defesa. Confirmada a violação, serão aplicadas as sanções disciplinares cabíveis e adotadas as medidas de remediação necessárias para reparar os danos causados.

7.3 Política de Não Retaliação

É expressamente proibida qualquer forma de retaliação contra colaboradores que reportem, de boa-fé, violações a esta política ou que participem de processos de apuração como testemunhas. A retaliação é considerada violação grave e sujeita às sanções disciplinares previstas no Código de Ética e Conduta da TXT Build.

8. DISPOSIÇÕES FINAIS

8.1 Vigência e Revisão

Esta política entra em vigor em Janeiro de 2026 e será revisada anualmente pelo Comitê de Compliance, com aprovação da Diretoria Executiva. A versão vigente estará sempre disponível no site institucional e na intranet da empresa.

8.2 Integração com Outras Políticas

Esta política deve ser lida em conjunto com os demais instrumentos que integram o Sistema de Compliance e Integridade da TXT Build:

- Código de Ética e Conduta
- Política de Compliance e Programa de Integridade
- Política de Direitos Humanos e Compromisso Social
- Manual de PLD/CFT
- Política de Privacidade e Proteção de Dados (LGPD)

8.3 Sanções

O descumprimento das diretrizes desta política sujeitará o infrator às medidas disciplinares previstas no Código de Ética e Conduta da TXT Build, incluindo advertência, suspensão ou rescisão contratual por justa causa, conforme a gravidade da infração, sem prejuízo das sanções civis, trabalhistas e penais aplicáveis.

8.4 Declaração de Ciência

Todos os colaboradores devem assinar Termo de Ciência desta política no momento da admissão e anualmente, durante os ciclos de renovação dos programas de compliance. Fornecedores e parceiros devem fazê-lo no momento do credenciamento.

8.5 Declaração Final

A TXT Build reafirma que a diversidade e a inclusão não são apenas obrigações legais ou pautas de imagem, mas valores genuínos que fazem parte do DNA da empresa. Acreditamos que um ambiente plural, equitativo e acolhedor é o solo fértil de onde nascem as melhores obras, as relações mais duradouras e o crescimento sustentável que queremos construir – juntos.

Diretoria Executiva e CEO

TXT BUILD LTDA



Não é pressa. É precisão.

Amanda Matos Soares
Head de Customer Success and Compliance

Salvador/BA, Janeiro de 2026

SALVADOR
+55 71 3052-5685
Rua Alceu Amoroso Lima, 786

SÃO PAULO
+55 11 95540-0320
Av. P. Jucelino Kubitschek, 1455

✉ contato@txtconstrucao.com.br
🌐 www.txtconstrucao.com.br
📷 [txt.eng](https://www.instagram.com/txt.eng)