



*POLÍTICA DE
GESTÃO DE
PESSOAS,
DIVERSIDADE,
INCLUSÃO E
BEM-ESTAR
ORGANIZACIONAL*



NOVA

*POLÍTICA DE GESTÃO DE
PESSOAS, DIVERSIDADE, INCLUSÃO
E BEM-ESTAR ORGANIZACIONAL*





ÍNDICE

1. Introdução	5
2. Objetivos	5
3. Abrangência e Público-Alvo	5
4. Diretrizes	6
4.1 Valorização da Diversidade e Igualdade de Oportunidades	6
4.2 Cultura Organizacional Positiva e Inclusiva	10
4.3 Prevenção e Combate à Discriminação e ao Assédio	14
4.4 Qualidade de Vida no Trabalho	16
4.5 Desenvolvimento Profissional e Capacitação	17
4.6 Ética e Integridade nas Relações de Trabalho	19
4.7 Desligamento de Colaboradores	20
5. Implementação das Diretrizes	21
5.1 Recrutamento Inclusivo	21
5.2 Ampliação da Diversidade Organizacional	21
5.3 Fortalecimento da Cultura de Inclusão	21
5.4 Desenvolvimento e Engajamento da Liderança	22
5.5 Influência na Cadeia Produtiva	22
5.6 Condução Humanizada dos Processos de Desligamento	22
6. Monitoramento e Avaliação	22
6.1 Indicadores de progresso	22
6.2 Pesquisas e feedbacks	22
6.3 Uso responsável de dados	23
6.4 Revisão periódica	23
6.5 Governança da diversidade	23

1. INTRODUÇÃO

A NOVA acredita que a diversidade, a integridade e o bem-estar das pessoas são fundamentais para um ambiente de trabalho criativo, inovador e eticamente consistente. Entende que equipes plurais, saudáveis e respeitosas contribuem estrategicamente para a qualidade da comunicação e para o bom relacionamento com os públicos atendidos. Esta política formaliza o compromisso institucional com a valorização da diversidade, a promoção de uma cultura inclusiva e positiva e a manutenção de um ambiente de trabalho íntegro, saudável e harmonioso, incentivando o respeito mútuo e o desenvolvimento de todos os colaboradores.

2. OBJETIVOS

- **Estabelecer diretrizes, princípios e regras para uma gestão de pessoas** alinhada à cultura de integridade da NOVA, visando um ambiente de trabalho que reconhece e respeita as diferenças, promove igualdade de oportunidades e assegura qualidade de vida no cotidiano organizacional.
- **Assegurar o alinhamento dos processos de recrutamento, desenvolvimento, avaliação e demais práticas de recursos humanos** a esta Política e aos valores éticos da NOVA, mantendo um ambiente de trabalho íntegro, seguro e colaborativo.
- **Desenvolver uma cultura organizacional** em que a diversidade seja compreendida, valorizada e praticada, promovendo a consciência individual e coletiva para a construção de relações mais justas e humanas.

3. ABRANGÊNCIA E PÚBLICO-ALVO

Esta Política se aplica a todos os integrantes da NOVA – sócios, diretores, gestores e colaboradores – em todas as unidades da agência. Aplica-se igualmente, no que couber, a terceiros que atuem em nome da NOVA, incluindo prestadores de serviços, *freelancers*, parceiros e fornecedores.



Todos devem observar essas diretrizes na condução de atividades profissionais, desde a seleção e admissão até o desligamento.

4. DIRETRIZES

4.1 Valorização da Diversidade e Igualdade de Oportunidades

4.1.1 Igualdade nos processos seletivos

Realizar recrutamento e seleção em conformidade com a legislação trabalhista vigente, **vedando quaisquer práticas discriminatórias nos processos seletivos**. Em especial:

- Qualquer forma de discriminação baseada em gênero, origem, raça, cor, orientação sexual, estado civil, situação familiar, deficiência, religião, reabilitação profissional ou idade (ressalvadas as proteções legais à criança e ao adolescente).
- Exigência de teste, exame, laudo ou atestado relativo à esterilização ou estado de gravidez.
- Exigência de experiência prévia superior a 6 meses na função para admissão.
- Exigência de apresentação de certidão de antecedentes criminais sem justificativa pertinente.

4.1.2 Diversidade nas contratações

Assegurar igualdade de acesso e tratamento em oportunidades de emprego, promoções, remuneração e reconhecimento, independentemente de quaisquer características pessoais. A NOVA reconhece e valoriza a diversidade em suas múltiplas dimensões (gênero, raça, etnia, orientação sexual, identidade de gênero, idade, nacionalidade, condição física ou mental, religião, contexto socioeconômico, entre outras) e promove a equidade de oportunidades para todos os candidatos e colaboradores.

4.1.3 Ampliação da representatividade

Ampliar a participação de grupos historicamente pouco representados em todos os níveis hierárquicos, com atenção

especial para posições de liderança e decisão. Para isso, serão adotadas as seguintes iniciativas:

- **Mapeamento de *gaps* de representatividade:** realizar diagnósticos internos para identificar grupos sub-representados na organização.
- **Metas de diversidade:** ampliar a presença de mulheres, pessoas negras, pessoas com deficiência, LGBTQIAPN+ e outros grupos minorizados, especialmente em cargos de liderança.
- **Programas de entrada direcionados:** desenvolver iniciativas como programas de estágio, jovem aprendiz e *trainee* voltados a grupos sub-representados, oferecendo suporte e desenvolvimento profissional.
- **Promoção de talentos diversos:** estimular o crescimento interno de profissionais de grupos diversos por meio de mentorias, planos de carreira inclusivos e políticas de desenvolvimento equitativas.

4.1.4 Respeito às individualidades

Garantir um ambiente onde cada pessoa possa expressar livremente sua identidade e autenticidade com segurança e respeito. Busca-se construir uma cultura que valoriza as individualidades como um princípio inegociável.

- **Ambiente seguro e acolhedor:** garantir que todas as pessoas se sintam respeitadas e livres para se expressar, independentemente de sua origem, identidade de gênero, orientação sexual, religião, aparência, deficiência ou forma de pensar.
- **Combate a discriminações:** não tolerar quaisquer atitudes de preconceito, exclusão, assédio ou intimidação. Medidas corretivas claras e imediatas serão adotadas diante de qualquer situação de desrespeito.
- **Estímulo à empatia e à escuta ativa:** incentivar relações interpessoais baseadas na empatia, no diálogo construtivo e na valorização das diferenças.



- **Formação contínua:** promover treinamentos e campanhas educativas para ampliar a consciência sobre respeito, identidade e convivência em diversidade no ambiente de trabalho.

4.1.5 Cumprimento de cotas legais

Consiste em observar e cumprir as cotas previstas em lei para a inclusão de determinados grupos, como Pessoas com Deficiência (PCD) e jovens aprendizes. A NOVA deve assegurar a contratação e a integração desses profissionais na organização.

- **Cota para Pessoas com Deficiência (PCD):** em conformidade com a Lei nº 8.213/91, que estabelece a reserva de 2% a 5% das vagas para pessoas com deficiência em empresas com 100 ou mais empregados, a empresa garante o cumprimento dessa cota e trabalha ativamente na criação de um ambiente acessível e inclusivo.
- **Cota para Jovens Aprendizes:** em atendimento à Lei da Aprendizagem (Lei nº 10.097/2000), a empresa contrata jovens entre 14 e 24 anos em programas de formação técnico-profissional, oferecendo acompanhamento, capacitação e oportunidades de crescimento.

4.1.6 Imparcialidade e mérito

Conduzir processos de contratação e promoção pautados em critérios técnicos e de mérito, evitando favorecimento indevido. Qualquer recomendação de candidatos feita por clientes ou parceiros para uma vaga existente deverá passar pelos processos seletivos normais e só será efetivada se estiver em consonância com esta Política e com as diretrizes de integridade da NOVA.

- **Avaliação justa e transparente:** todas as decisões relacionadas à contratação, promoção e desenvolvimento profissional devem ser com base em critérios objetivos definidos previamente, como competências técnicas, desempenho e atitudes alinhadas à cultura organizacional.
- **Neutralidade nos processos decisórios:** as lideranças e os times de RH são orientados a agir com imparcialidade, evitando favoritismos, discriminações ou julgamentos com base em estereótipos.

- **Valorização da performance e do potencial:** o reconhecimento e o crescimento profissional estarão sempre pautados no mérito, levando em conta tanto os resultados entregues quanto o potencial de desenvolvimento.
- **Inclusão sem concessões indevidas:** a promoção da diversidade nunca será confundida com a flexibilização de critérios de qualidade. Busca-se identificar talentos diversos que muitas vezes são injustamente excluídos por vieses estruturais.

4.1.7 Diligência em contratações sensíveis

Para cargos considerados de alto risco no âmbito do Programa de Integridade (por exemplo, funções de diretoria, gerência ou posições estratégicas), deve-se realizar uma verificação prévia detalhada dos candidatos, incluindo confirmação de qualificações, referências profissionais, histórico de conduta ética (averiguando eventuais condenações por corrupção ou práticas ilícitas) e identificação de potenciais conflitos de interesse. O resultado dessa análise, caso seja encontrado algum problema, deverá ser avaliado pelo Comitê de Ética antes da contratação.

- **Alinhamento com os valores da empresa:** os(as) profissionais selecionados(as) para essas funções devem demonstrar histórico ou postura compatível com os princípios de equidade, inclusão e respeito à diversidade.
- **Confidencialidade e ética no processo:** as diligências serão conduzidas de forma sigilosa, imparcial e respeitosa, garantindo a privacidade das pessoas envolvidas.
- **Apoio das áreas de Compliance e Jurídico:** as contratações sensíveis terão acompanhamento dessas áreas para assegurar que o processo esteja em conformidade com normas internas e externas.

4.1.8 Integração de novos colaboradores

No processo de admissão, assegurar que o(a) novo(a) colaborador(a) receba a Cartilha de Integridade da NOVA e tome conhecimento dos valores e normas éticas da agência, firmando



termo de compromisso com o Programa de Integridade ao ingressar.

- **Onboarding inclusivo:** os programas de integração devem abordar os princípios de diversidade, equidade e inclusão, reforçando a cultura organizacional desde o início.
- **Acolhimento individualizado:** devem ser consideradas as necessidades específicas de cada colaborador(a), como acessibilidade, linguagem adaptada, práticas culturais ou religiosas, identidade de gênero e orientação sexual.
- **Material institucional inclusivo:** os conteúdos, vídeos, apresentações e documentos utilizados no processo de integração precisam refletir a linguagem inclusiva e a valorização da diversidade.
- **Apresentação das políticas internas:** durante a integração, os(as) novos(as) colaboradores(as) devem ser informados(as) sobre a Política de Diversidade e Inclusão, o Código de Conduta, os canais de denúncia, os protocolos de respeito às diferenças e as demais políticas referentes à sua função.
- **Mentoria ou apoio inicial:** será designado um(a) colaborador(a) de referência para apoiar o novo talento nos primeiros dias, especialmente no caso de pessoas contratadas pertencentes a grupos historicamente minorizados.

4.2 Cultura Organizacional Positiva e Inclusiva

4.2.1 Ambiente de respeito e acolhimento

Promover internamente uma cultura de respeito, escuta ativa e acolhimento, de modo que esses valores sejam praticados por todos no dia a dia de trabalho.

- **Ambiente seguro para todas as pessoas:** a empresa atua de forma proativa para prevenir e combater qualquer forma de discriminação, assédio (moral ou sexual), intimidação, exclusão ou linguagem ofensiva.
- **Valorização da empatia:** incentivamos o diálogo respeitoso, a escuta ativa e o reconhecimento das diferentes vivências como oportunidades de crescimento coletivo.

- **Promoção do bem-estar emocional:** oferecemos suporte psicossocial e canais de apoio para que todos(as) se sintam à vontade para relatar situações que afetem seu bem-estar ou dignidade.
- **Cultura da denúncia responsável:** mantemos canais confidenciais e seguros para registro de condutas inadequadas, garantindo a não retaliação.
- **Inclusão na prática cotidiana:** o respeito às diferenças deve se manifestar não apenas em políticas, mas também nas ações do dia a dia – em reuniões, comunicações internas, rituais de equipe e na convivência, seja no ambiente físico ou no virtual.

4.2.2 Sensibilização e conscientização

Desenvolver ações contínuas de sensibilização para colaboradores e lideranças sobre os impactos negativos da exclusão, dos preconceitos e de comportamentos discriminatórios, incentivando a empatia e o respeito às diferenças. A construção de um ambiente verdadeiramente inclusivo exige um processo contínuo de educação, reflexão e transformação cultural.

- **Treinamento contínuo:** promover palestras, rodas de conversa e *workshops* sobre temas como diversidade, inclusão, vieses inconscientes, linguagem inclusiva, racismo, capacitismo, equidade de gênero, entre outros.
- **Campanhas internas de comunicação:** realizar ações de comunicação periódicas (*e-mails*, cartazes, vídeos, *newsletters*) que reforcem os valores da diversidade e celebrem datas relevantes para grupos diversos (como o Dia da Consciência Negra, o Dia do Orgulho LGBTQIA+ etc.).
- **Engajamento da liderança:** garantir que os líderes atuem como agentes ativos da cultura inclusiva, participando de formações específicas e servindo de referência em comportamentos inclusivos.
- **Fomento ao diálogo:** criar espaços seguros para a troca de experiências e a escuta ativa, em que as pessoas possam compartilhar suas vivências e dúvidas com respeito e empatia.



4.2.3 Educação para a inclusão

Realizar treinamentos, *workshops* e outras iniciativas educativas permanentes sobre temas como diversidade, preconceito, acessibilidade e empatia, fortalecendo as competências do time para lidar com a pluralidade de pessoas e ideias.

- **Formações contínuas e estruturadas:** desenvolver programas de educação corporativa com foco em diversidade, inclusão, equidade e direitos humanos, adaptados a diferentes áreas e níveis da organização.
- **Trilhas de aprendizagem sobre inclusão:** criar trilhas de desenvolvimento com conteúdos específicos sobre:
 - Vieses inconscientes;
 - Relações étnico-raciais;
 - Inclusão de pessoas com deficiência;
 - Gênero e identidade;
 - Interseccionalidade;
 - Comunicação inclusiva.
- **Parcerias com especialistas:** estabelecer parcerias com consultorias, ativistas e instituições especializadas para enriquecer os conteúdos e garantir uma abordagem correta e respeitosa.
- **Integração com a cultura organizacional:** incorporar a educação para a inclusão nos programas de liderança, nos processos de *onboarding*, nas avaliações de desempenho e nas ações de desenvolvimento individual.

4.2.4 Promoção do aprendizado coletivo

Estimular espaços de escuta, trocas de experiências e construção conjunta de conhecimento entre equipes, promovendo o aprendizado por meio da convivência com a diversidade.

4.2.5 Canais de diálogo abertos

Criar e manter canais seguros de diálogo e participação nos quais os colaboradores possam compartilhar experiências, oferecer sugestões e propor melhorias relacionadas ao clima organizacional, à inclusão e ao bem-estar.

4.2.6 Exemplo da liderança

As lideranças devem demonstrar, por meio de suas atitudes e comunicação, compromisso com essa cultura positiva e inclusiva, tratando todos com dignidade e não tolerando desvios de conduta. Os gestores atuam como guardiões desses valores, abordando prontamente quaisquer comportamentos inadequados em suas equipes. A liderança inclusiva é considerada um valor estratégico. Espera-se dos líderes não apenas a gestão de resultados, mas também protagonismo na construção de um ambiente mais justo, respeitoso e representativo.

- **Comportamento exemplar e coerente:** as lideranças devem refletir em suas atitudes o respeito, a empatia e a valorização da diversidade, demonstrando na prática o comportamento esperado de toda a organização.
- **Fomento à inclusão nas equipes:** cabe às lideranças promover ambientes seguros e inclusivos, estimulando a participação equitativa de todas as pessoas e garantindo que nenhuma voz seja silenciada.
- **Tomada de decisão inclusiva e consciente:** os(as) gestores(as) devem considerar a diversidade de perspectivas na tomada de decisões e estar atentos(as) aos impactos de suas escolhas sobre grupos historicamente excluídos.
- **Responsabilidade no combate a discriminações:** os líderes têm o dever de agir prontamente diante de qualquer atitude discriminatória ou de exclusão em suas equipes, utilizando os canais institucionais adequados e promovendo ações corretivas.
- **Desenvolvimento contínuo em DEI:** as lideranças devem participar de capacitações periódicas sobre temas de Diversidade, Equidade e Inclusão (DEI).

4.2.7 Valores éticos vivenciados

Fomentar continuamente a prática dos valores éticos da NOVA, alinhando a cultura organizacional aos princípios do Programa de Integridade, de modo que a integridade e o respeito mútuo



sejam pilares da rotina de trabalho. A diversidade e a inclusão devem estar sustentadas por uma cultura de ética vivenciada, que respeita o ser humano, valoriza as diferenças e constrói relações com base na confiança, no cuidado e na responsabilidade.

4.3 Prevenção e Combate à Discriminação e ao Assédio

4.3.1 Tolerância zero

A NOVA mantém uma postura de tolerância zero diante de qualquer forma de discriminação, assédio (moral ou sexual), preconceito, intimidação ou violência no ambiente de trabalho. Nenhum colaborador deve sofrer tratamento desrespeitoso ou prejudicial em razão de sua identidade, condição ou opinião.

4.3.2 Procedimentos de denúncia

Garante procedimentos seguros, confidenciais e eficazes para o recebimento e a apuração de denúncias de condutas inadequadas, discriminação ou assédio. Os colaboradores dispõem de canais confiáveis (como o Comitê de Ética) para reportar ocorrências, com garantia de sigilo e proteção contra retaliação.

4.3.3 Responsabilização das lideranças

As lideranças e gestores têm o dever de zelar por um ambiente de trabalho seguro e respeitoso. Qualquer gestor que se omita diante de casos de discriminação ou assédio, ou que deixe de tratar com seriedade uma denúncia, poderá ser responsabilizado conforme as normas internas.

4.3.4 Ambientes externos

Garantirá que a cultura de respeito e as regras desta Política sejam observadas também em ambientes externos ao escritório da NOVA, tais como eventos, gravações, reuniões externas ou atividades de campo envolvendo colaboradores.

4.3.5 Definições

- **Discriminação:** qualquer distinção, exclusão ou restrição com base em raça, gênero, orientação sexual, deficiência, religião, idade, classe social, origem ou outra característica pessoal que comprometa a igualdade de oportunidades.

- **Assédio moral:** conduta abusiva, reiterada e intencional que atenta contra a dignidade ou a integridade psíquica do colaborador, humilhando-o, constrangendo-o ou degradando o ambiente de trabalho. Em geral, o assediador busca minar a autoestima da vítima, desestabilizá-la ou pressioná-la emocionalmente, seja para forçar seu desligamento, influenciar seu desempenho ou negar-lhe direitos.
- **Assédio sexual:** conduta indesejada de natureza sexual, manifestada por meio de palavras, gestos, insinuações ou contato físico, imposta a alguém contra a sua vontade. Essa conduta causa constrangimento, ofende a dignidade e fere a liberdade sexual da vítima. A prática de qualquer forma de assédio não é tolerada pela NOVA e sujeitará o responsável a medidas disciplinares exemplares, sem prejuízo de sanções civis e penais cabíveis.

4.3.6 Trabalho escravo e infantil

Reafirmamos o compromisso de prevenir outras violações de direitos humanos no trabalho. A NOVA repudia veementemente o trabalho em condições análogas à escravidão, o trabalho infantil e quaisquer condições degradantes de trabalho, tanto em suas operações quanto junto a fornecedores e parceiros. Práticas desse tipo não são aceitas ou toleradas e serão combatidas em toda a cadeia de valor.

4.3.7 Prevenção contínua

A NOVA promoverá ações educativas regulares sobre respeito, diversidade, prevenção ao assédio e convivência saudável no trabalho.

4.3.8 Apoio às vítimas

A NOVA oferecerá acolhimento e suporte às pessoas que forem alvo de qualquer tipo de assédio ou discriminação.

4.3.9 Ambiente livre de violência

Assumimos a responsabilidade de promover um ambiente livre de qualquer forma de violência, reforçando que diversidade e



inclusão só existem plenamente onde há respeito absoluto pela dignidade humana.

4.4 Qualidade de Vida no Trabalho

Promover a qualidade de vida no ambiente de trabalho faz parte do compromisso da NOVA com uma cultura organizacional inclusiva, empática e saudável. Acreditamos que todas as pessoas devem encontrar na empresa um espaço de crescimento, equilíbrio e respeito às suas necessidades individuais.

4.4.1 Equilíbrio trabalho-vida

Promover condições de trabalho que favoreçam o equilíbrio entre a vida profissional e a vida pessoal, reconhecendo a importância do descanso, da família, do lazer e do bem-estar fora do ambiente de trabalho. Incentiva-se a adoção de jornadas flexíveis e regimes de trabalho híbridos, considerando as excepcionalidades e as diferentes realidades dos colaboradores.

4.4.2 Organização saudável do trabalho

A NOVA estimula práticas saudáveis na organização do trabalho, incluindo planejamento adequado da jornada, respeito às pausas durante o expediente, férias regulares e períodos de descanso. Sempre que possível, a empresa ajusta rotinas e expectativas de modo a evitar sobrecargas de trabalho e a preservar a saúde ocupacional.

4.4.3 Saúde física e mental

Apoiar ativamente a saúde física e mental dos colaboradores, oferecendo suporte psicossocial, iniciativas de saúde mental e canais de acolhimento para lidar com o estresse, bem como com eventuais situações de discriminação ou assédio.

4.4.4 Ambiente de apoio e confiança

Cultivar um clima de trabalho em que os colaboradores tenham segurança psicológica para compartilhar dificuldades e buscar apoio quando necessário. A NOVA incentiva o diálogo aberto, a cooperação entre equipes e a resolução não violenta de conflitos, promove conversas sobre questões de bem-estar e não

estigmatiza quem busca ajuda ou sinaliza problemas.

4.4.5 Programas de promoção à saúde e bem-estar

A empresa oferece ações educativas e preventivas em saúde física e emocional, tais como ginástica laboral, campanhas de vacinação, rodas de conversa e acompanhamento multidisciplinar.

4.4.6 Medidas de melhoria contínua

A NOVA avalia continuamente o ambiente de trabalho e implementa ações para aumentar a satisfação e a qualidade de vida dos colaboradores, incluindo políticas de reconhecimento, atividades de integração, celebração de conquistas e outras iniciativas de clima organizacional positivo.

4.5 Desenvolvimento Profissional e Capacitação

A NOVA reconhece que o desenvolvimento profissional é um direito de todas as pessoas e uma alavanca fundamental para promover a equidade no ambiente de trabalho. Por isso, promove ações estruturadas e acessíveis de capacitação, formação e crescimento contínuo, com atenção especial à inclusão de talentos diversos.

4.5.1 Aprendizado contínuo

Fomentar o desenvolvimento contínuo dos colaboradores como um dos pilares da sustentabilidade do negócio. A NOVA, por meio de programas como a Nova Academy, oferece diversas oportunidades de capacitação e aperfeiçoamento. Essas oportunidades incluem cursos de qualificação profissional, ciclos de palestras, *workshops*, participação em eventos do mercado publicitário e festivais, além de intercâmbio de experiências entre unidades, visando à atualização de conhecimentos e ao aprimoramento de competências técnicas e comportamentais.

4.5.2 Mentorias e programas de aceleração de carreira

Desenvolver programas de mentoria e *coaching* voltados a grupos sub-representados (por exemplo, mulheres na liderança, pessoas negras, LGBTQIAPN+ e PCDs), oferecendo acompanhamento próximo para apoiar seu avanço profissional.

4.5.3 Parcerias com instituições sociais e educacionais

Ampliar o impacto das iniciativas de desenvolvimento por meio de parcerias com ONGs, escolas técnicas e universidades, criando trilhas de formação para a inclusão de jovens, pessoas em situação de vulnerabilidade e talentos de comunidades periféricas.

4.5.4 Alinhamento com necessidades e normas

Assegurar que as ações de treinamento e desenvolvimento estejam alinhadas tanto à área de atuação do colaborador quanto às obrigações legais e normativas aplicáveis. Programas custeados pela NOVA devem ter relação direta com as atividades do participante ou com requisitos de *compliance* da organização.

4.5.5 Formação em integridade

A participação nos treinamentos de integridade corporativa promovidos pelo Comitê de Ética e pela Gerência de Integridade, durante o expediente de trabalho, é obrigatória para todos os colaboradores. A frequência nesses treinamentos será monitorada e ausências injustificadas ou falta de engajamento poderão resultar em medidas disciplinares (como advertências).

4.5.6 Critério para promoções

A conclusão bem-sucedida dos treinamentos de integridade e de outras capacitações estratégicas será considerada um dos critérios para promoções e evolução na carreira. O engajamento do colaborador em programas de desenvolvimento oferecidos pela NOVA demonstra comprometimento com os valores da agência e será valorizado nos processos de crescimento profissional.

4.5.7 Planejamento de carreira e *feedback*

A NOVA deve proporcionar *feedbacks* regulares aos colaboradores sobre seu desempenho e apoiar o planejamento de carreira. Recomenda-se que cada gestor, ao longo do ano, dedique tempo para conversas de desenvolvimento com sua equipe, reconhecendo conquistas e identificando pontos de melhoria.

4.5.8 Avaliações de desempenho objetivas

A NOVA conduzirá avaliações de desempenho periódicas pautadas em critérios objetivos e utilizará instrumentos que permitam

medir resultados e competências de forma justa. O Programa de Avaliação de Desempenho buscará identificar talentos, potenciais de liderança e necessidades de desenvolvimento, servindo de base para decisões transparentes de promoção e progressão na carreira.

4.6 Ética e Integridade nas Relações de Trabalho

A ética e a integridade são pilares inegociáveis da cultura organizacional da NOVA. Promover a diversidade e a inclusão só é possível quando as relações de trabalho se baseiam em respeito, responsabilidade, transparência e justiça.

4.6.1 Conduta íntegra

Exige-se que todos ajam com ética e integridade em suas relações de trabalho e nas interações com a agência. São terminantemente proibidos atos como:

- Adulterar ou falsificar documentos da NOVA ou de terceiros para obter benefício próprio ou de outrem.
- Fraudar registros de ponto, benefícios ou quaisquer controles internos para vantagem indevida.
- Apropriar-se ou desviar bens da empresa, de colegas, clientes ou parceiros.
- Praticar, em nome da NOVA, atos não autorizados após o desligamento.

4.6.2 Proteção de dados e recursos

Preservar a confidencialidade e a segurança dos dados corporativos acessados em função do trabalho. Informações internas da NOVA não devem ser divulgadas ou utilizadas fora de seus propósitos institucionais sem autorização expressa da área responsável.

4.6.3 Monitoramento responsável

A NOVA poderá monitorar, de forma justificada e razoável, os meios de comunicação corporativos (*e-mail*, internet, sistemas),

que são propriedade da empresa, exclusivamente para fins legítimos – como investigações internas de irregularidades ou proteção de interesses institucionais. O *e-mail* corporativo da NOVA deve ser utilizado apenas para comunicações com clientes ou fornecedores e não para fins pessoais.

4.6.4 Segurança da informação

Assegurar proteção contra vazamentos, acessos indevidos ou uso não autorizado de informações relacionadas aos colaboradores e às iniciativas de diversidade nos sistemas da empresa.

4.6.5 Conformidade legal

As práticas de gestão de pessoas devem observar rigorosamente a legislação trabalhista e os demais preceitos legais. Em especial, os profissionais responsáveis por Recursos Humanos e Departamento Pessoal devem abster-se de qualquer conduta ilícita ou contrária a esta Política na administração de pessoal.

4.7 Desligamento de Colaboradores

4.7.1 Processo humanizado

Os processos de desligamento devem ser conduzidos com ética, empatia, imparcialidade e respeito à dignidade das pessoas envolvidas. Mesmo nas demissões por iniciativa da empresa, a comunicação deve ser feita com sensibilidade e profissionalismo, garantindo a dignidade do colaborador.

4.7.2 Segurança dos dados e patrimônio

Devem ser adotadas medidas imediatas de proteção quando ocorrer um desligamento. No último dia de trabalho do colaborador desligado, deve-se providenciar o bloqueio de seus acessos aos sistemas, *e-mails* e demais registros da NOVA. Em paralelo, é necessário recolher os bens e equipamentos fornecidos pela empresa (como equipamentos de proteção individual, crachá, telefone corporativo, *notebook*, veículo etc.), garantindo, se aplicável, o *backup* das informações neles contidas e a restauração dos dispositivos eletrônicos aos padrões de fábrica.

4.7.3 Entrevista de desligamento

Ao colaborador que está saindo deve ser oferecida a oportunidade de realizar uma entrevista de desligamento. Esse

diálogo, conduzido pelo Departamento de Recursos Humanos, tem o objetivo de compreender os motivos da saída e obter *feedbacks* que orientem melhorias em processos internos, no clima organizacional ou no Programa de Integridade.

4.7.4 Providências ante irregularidades

Se o relato do colaborador na entrevista de desligamento apontar situações de discriminação, assédio, fraude ou outras violações à lei, ao Código de Integridade ou a esta Política, a NOVA deverá reportar essas informações ao Comitê de Ética para avaliação e recomendação das providências cabíveis.

5. IMPLEMENTAÇÃO DAS DIRETRIZES

A NOVA estabelece as seguintes iniciativas, ações e medidas concretas, visando implementar de maneira efetiva e contínua as diretrizes relacionadas à gestão de pessoas, diversidade, inclusão e bem-estar organizacional:

5.1 Recrutamento Inclusivo

Implementar processos seletivos estruturados e equitativos, assegurando ativamente o acesso justo e igualitário às oportunidades, com iniciativas como programas direcionados a grupos historicamente sub-representados.

5.2 Ampliação da Diversidade Organizacional

Realizar avaliações periódicas e implementar ações específicas para ampliar ativamente a representatividade em todos os níveis da organização, especialmente em cargos de liderança.

5.3 Fortalecimento da Cultura de Inclusão

Desenvolver programas internos contínuos que promovam ativamente o respeito, a empatia, a escuta ativa e o acolhimento, criando ambientes seguros para que todos possam expressar livremente suas identidades e ideias.



5.4 Desenvolvimento e Engajamento da Liderança

Capacitar continuamente as lideranças para que sejam protagonistas ativos das práticas inclusivas e do bem-estar organizacional, oferecendo treinamentos específicos em diversidade, equidade e inclusão.

5.6 Influência na Cadeia Produtiva

Desenvolver e implementar políticas e programas específicos para incentivar fornecedores e parceiros a adotarem práticas alinhadas à diversidade, inclusão e bem-estar estabelecidos pela NOVA.

5.7 Condução Humanizada dos Processos de Desligamento

Garantir práticas humanizadas, éticas e respeitosas em todas as etapas dos processos de desligamento, estabelecendo protocolos claros e ações específicas de acolhimento e suporte ao colaborador, incluindo entrevistas de desligamento e o encaminhamento adequado das informações obtidas para melhoria contínua.

6. MONITORAMENTO E AVALIAÇÃO

Para garantir que os princípios desta Política sejam efetivamente aplicados e aprimorados ao longo do tempo, a empresa se compromete com um processo contínuo de monitoramento, avaliação de resultados e melhoria constante das ações relacionadas à diversidade, equidade e inclusão.

6.1 Indicadores de progresso

A NOVA utilizará indicadores internos quantitativos e qualitativos para acompanhar sua evolução em matéria de diversidade, inclusão, equidade salarial, acesso a oportunidades e qualidade de vida no trabalho.

6.2 Pesquisas e *feedbacks*

A empresa realizará pesquisas de clima organizacional e censos de diversidade e ouvirá regularmente os colaboradores, analisando

esses dados de forma contínua para identificar avanços e pontos de melhoria.

6.3 Uso responsável de dados

Tratar as informações coletadas com confidencialidade e responsabilidade, utilizando os resultados exclusivamente para orientar melhorias estruturais nas práticas de gestão de pessoas e garantir equidade de oportunidades, **sem exposição indevida de indivíduos**.

6.4 Revisão periódica

Revisar esta Política periodicamente, incorporando sugestões e lições aprendidas. Essa atualização deve contar com a participação da equipe de Gestão de Pessoas, das lideranças e do Comitê de Ética da NOVA, garantindo que o documento permaneça atual, eficaz e alinhado aos objetivos estratégicos da agência.

6.5 Governança da diversidade

O Comitê de Ética e uma liderança deverão acompanhar a implementação desta Política, propor ações, revisar indicadores e garantir alinhamento com os objetivos estratégicos da organização.



/SP

Rua Nazaré Paulista, 297
05448-000 • São Paulo/SP
+55 11 3066-5400

/DF

SCN Quadra 2 • Bloco A
7º andar • Salas 702/703
Ed. Corporate Financial Center
70712-900 • Brasília/DF
+55 61 3329-8200

/RJ

Rua México, 3
Ed. Civitas A • 19º andar
20031-903 • Rio de Janeiro/RJ
+55 21 3554-1720

/MT

Av. André Antônio
Maggi, 487 • Sala 1.004
Loteamento Parque Eldorado
78049-080 • Cuiabá/MT
+55 65 4052-9180/9186/9187

/PE

Avenida Governador
Agamenon Magalhães, 2.939,
Sala 1.308 • Ed. Internacional
Business Center, Espinheiro
52021-170 • Recife/PE
+55 81 3036-8500

NOVA

