

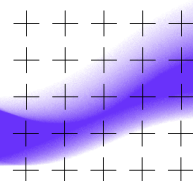


PROVIDER IT.

Caminhe por
novos futuros

Política de Diversidade, Equidade e Inclusão (DEI)

01 INTRODUÇÃO

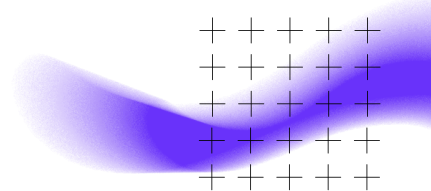


A Provider IT foi fundada em 1996 sobre valores de inovação, parceria e compromisso com o futuro. Ao longo de sua história, a empresa consolidou o entendimento de que a construção de resultados sustentáveis para clientes e parceiros depende, também, de um ambiente interno que seja respeitoso, justo, diverso, equitativo, inclusivo e seguro.

Esta Política de Diversidade, Equidade e Inclusão (DEI) formaliza diretrizes corporativas para orientar comportamentos, decisões e práticas de gestão. Reconhecemos que ambientes diversos e inclusivos contribuem para a inovação, a qualidade das decisões, o fortalecimento da cultura organizacional e a geração de valor de longo prazo.

A Política está alinhada ao Código de Conduta Ética da Provider IT, à agenda ESG da empresa e às obrigações legais vigentes. Sua finalidade é ir além de compromissos apenas declaratórios, estabelecendo metas, responsabilidades, mecanismos de escuta, critérios de transparência e instrumentos de responsabilização, em linha com a governança corporativa e com as melhores práticas aplicáveis.

02 OBJETIVO



Estabelecer diretrizes, compromissos e mecanismos concretos que nos orientem na construção de um ambiente organizacional diverso, equitativo, inclusivo e seguro, assegurando que nossas práticas e decisões corporativas estejam alinhadas aos valores éticos da empresa, às melhores referências nacionais e internacionais de DEI e à legislação brasileira aplicável.

03 ABRANGÊNCIA

As diretrizes desta Política destinam-se a todos os nossos diretores, gestores e colaboradores diretos e indiretos da Provider IT, que são os responsáveis pela ciência e cumprimento das diretrizes aqui estabelecidas, em nível nacional.

Aplica-se também a nossos parceiros de negócios, fornecedores e prestadores de serviços quando em interação com a empresa ou representando nossos interesses.

04 BASE LEGAL E REFERÊNCIAS FUNDAMENTAIS

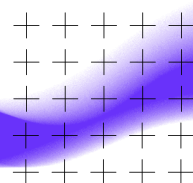
Esta Política fundamenta-se na legislação brasileira aplicável e em referências reconhecidas, sem prejuízo de outras normas pertinentes, incluindo:

Legislação e normas nacionais (Brasil):

- Constituição Federal de 1988 (dignidade da pessoa humana, igualdade e não discriminação);
- Lei nº 9.029/1995 (proibição de práticas discriminatórias nas relações de trabalho);
- Lei nº 8.213/1991 (Lei de Cotas para Pessoas com Deficiência);
- Lei nº 13.146/2015 (Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência);
- Lei nº 14.611/2023 (Igualdade Salarial entre mulheres e homens);
- Decreto nº 11.795/2023 e Portaria MTE nº 3.714 (Relatório de Transparência Salarial);
- Lei nº 13.709/2018 (Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais – LGPD), especialmente no tratamento de dados pessoais em pesquisas, indicadores e processos de gestão.

Referências internacionais e globais (quando aplicáveis):

- Convenção nº 111 da OIT (discriminação em emprego e ocupação);
- Declaração das Nações Unidas sobre os Direitos dos Povos Indígenas;
- Declaração da OIT sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho.



Adotamos como diretriz que a interpretação e aplicação desta Política observem, sempre que pertinente, esses fundamentos legais e referências, com foco em respeito, proporcionalidade, efetividade e governança.

05 PRINCÍPIOS

Esta Política está pautada nos seguintes princípios:

5.1. Respeito e valorização das diferenças:

Cada pessoa tem uma identidade única, construída por múltiplas dimensões – raça, gênero, origem, geração, orientação sexual, condição física, neurológica e outras. Essa pluralidade é reconhecida como fator relevante de inovação, colaboração e melhoria contínua do ambiente de trabalho.

5.2. Equidade: Nosso compromisso não é apenas com a igualdade formal de tratamento, mas com a equidade real de oportunidades, o que significa reconhecer que pessoas em situações diferentes podem requerer condições diferentes para participar em plenitude, observada a razoabilidade e a legislação aplicável.

5.3. Não discriminação e não retaliação: Repudiamos qualquer forma de preconceito, assédio ou discriminação, seja explícita ou implícita, e estabelecemos que nenhuma pessoa deve ser prejudicada por denunciar, relatar ou testemunhar situações de violação desta Política, quando agir de boa-fé.

5.4. Abordagem interseccional (interseccionalidade): Reconhecemos que pessoas podem pertencer a múltiplos grupos minorizados simultaneamente e que desigualdades podem se combinar e se ampliar nessas interseções. Nossas iniciativas de DEI devem considerar essa complexidade na definição de prioridades, ações, indicadores e medidas de suporte.

5.5. Responsabilidade compartilhada: Diversidade e inclusão são compromissos de todos os níveis organizacionais. Nossa liderança tem papel central, e acreditamos que a construção de um ambiente inclusivo depende do comportamento e das decisões de cada uma de nós.

5.6. Participação e escuta significativa ("nada sobre nós sem nós"): Nossas decisões e iniciativas que afetem grupos específicos - pessoas com deficiência, pessoas neurodiversas, pessoas negras, povos indígenas, pessoas LGBTQIAP+ e outros grupos minorizados - devem ser tomadas com participação adequada e escuta estruturada dessas pessoas, de forma a evitar decisões feitas apenas "em nome" de quem será impactado. Essa diretriz deve ser aplicada com responsabilidade, respeito e confidencialidade quando necessário.

06 GRUPOS, REPRESENTATIVIDADE E DIMENSÕES DE DIVERSIDADE

Reconhecemos que a construção de um ambiente diverso e inclusivo exige transparência sobre o ponto de partida. Os dados disponíveis no momento da aprovação desta Política são os seguintes, e devem ser interpretados com responsabilidade, critérios técnicos e observância à LGPD.

Reconhecemos como dimensões prioritárias para nossas ações:

6.1. **Gênero e identidade de gênero**, incluindo mulheres cisgênero, mulheres transgênero, homens transgênero e pessoas não binárias.

Em relação à representatividade de gênero, as mulheres representam 25% do nosso quadro de colaboradores.

Em relação à equidade salarial, o Relatório de Transparência e Igualdade Salarial referente ao primeiro semestre de 2026, elaborado em conformidade com a Lei nº 14.611/2023, aponta que o salário contratual mediano das mulheres equivale a 100,6% do recebido pelos homens, resultado positivo que demonstra a consistência das nossas práticas salariais, mas que deve ser mantido e aprofundado com desagregação por cargo e nível hierárquico.

6.2. **Raça e etnia**, com atenção especial à inclusão de pessoas negras e pardas, historicamente sub-representadas no setor de tecnologia.

6.3. **Orientação sexual**, incluindo pessoas lésbicas, gays, bissexuais, pansexuais e outras identidades da sigla LGBTQIAP+.

6.4. **Pessoas com deficiência**, em suas múltiplas formas: física, auditiva, visual, intelectual e múltipla.

6.5. **Neurodiversidade**, incluindo pessoas autistas, pessoas com TDAH, dislexia, discalculia e outras formas de funcionamento neurológico não típico.

6.6. **Geração e faixa etária**, com valorização ativa de profissionais com 50 anos ou mais e de jovens em início de carreira.

Destacamo-nos nesse aspecto, adotando uma abordagem inclusiva e diversificada em nosso quadro de colaboradores.

Acreditamos que a experiência é um ativo valioso que transcende as idades e entendemos que profissionais mais experientes têm contribuições valiosas para oferecer, tanto que 23% do nosso quadro ativo de colaboradores tem 50 anos de idade ou mais.

6.7. **Povos indígenas**, reconhecendo a diversidade de etnias, culturas e cosmovisões dos povos originários do Brasil, e o compromisso de criar condições para sua inclusão no mercado de tecnologia.

07 DEFINIÇÕES E DIRETRIZES OPERACIONAIS

Para fins desta Política, adotamos as seguintes definições e diretrizes:

7.1. **Grupos minorizados:** grupos que, por fatores históricos e estruturais, enfrentam maiores barreiras de acesso, permanência, desenvolvimento e representatividade em contextos sociais e organizacionais.

7.2. **Ações afirmativas:** iniciativas estruturadas voltadas a reduzir desigualdades e barreiras, com foco em ampliar acesso e oportunidades a grupos historicamente sub-representados, observada a legislação aplicável e a governança interna.

7.3. **Vieses inconscientes:** padrões de percepção e julgamento que podem influenciar decisões sem intenção explícita. Estabelecemos como diretriz a adoção de processos e instrumentos que reduzam tais vieses, especialmente em recrutamento, avaliação e gestão.

7.4. **Adaptações razoáveis:** ajustes necessários e adequados que não imponham ônus desproporcional ou indevido, com o objetivo de assegurar a participação plena de pessoas com deficiência e, quando cabível, de pessoas neurodiversas, observadas as necessidades e o contexto.

7.5. **Acessibilidade física e digital:** condições que garantem acesso e uso por todas as pessoas, incluindo documentos, sistemas, comunicações e ambientes.

7.6. **Confidencialidade e privacidade:** qualquer coleta e tratamento de dados pessoais para fins de DEI deve obedecer à LGPD, às políticas internas aplicáveis e aos princípios de necessidade, adequação, finalidade e segurança.

Essas definições orientam a aplicação da Política de forma objetiva, prevenindo interpretações divergentes e reforçando a consistência com o Código de Conduta Ética.

08 COMPROMISSOS E METAS DA PROVIDER IT COM A DIVERSIDADE

8.1. Representatividade e recrutamento

Adotamos processos seletivos estruturados para reduzir vieses inconscientes, com uso de critérios baseados em competências e potencial.

Estabelecemos como meta ampliar a participação feminina no quadro total de colaboradoras e colaboradores para 30% até dezembro de 2030, com atenção especial aos cargos técnicos e de liderança, que serão monitorados separadamente.

Comprometemo-nos a realizar, a partir de 2027, pelo menos uma ação afirmativa por ciclo de recrutamento voltada a grupos minorizados, seja por meio de programas específicos de atração, parcerias com organizações de diversidade ou reserva de vagas, observada a legislação aplicável. Para fins de governança, adotaremos critérios internos para caracterização e registro do "ciclo de recrutamento", de modo a permitir controle, rastreabilidade e avaliação das ações.

8.2. Dados e transparência

Nos comprometemos a implementar no próximo ano, uma pesquisa de perfil voluntária e anônima de todos os colaboradores, com recortes de raça, gênero, orientação sexual, deficiência, neurodiversidade e faixa etária. Os resultados serão publicados internamente e usados como base para metas específicas a partir de 2028, preservando a privacidade e observando a LGPD.

O Relatório de Transparência e Igualdade Salarial, exigido pela Lei nº 14.611/2023, será publicado semestralmente e comunicado a todos os colaboradores, com análise desagregada por cargo e nível hierárquico quando os dados permitirem, mantendo a integridade e a interpretação responsável dos indicadores.

8.3. Acessibilidade e inclusão de pessoas com deficiência e neurodiversidade

Garantimos acessibilidade física e digital em todos os nossos espaços e sistemas, eliminando barreiras progressivamente e priorizando adaptações razoáveis sempre que solicitadas. Construimos processos de integração e gestão que considerem as necessidades específicas de pessoas neurodiversas e pessoas com deficiência, incluindo formação específica para gestores e para a liderança, incluindo a Diretoria Executiva da empresa, com foco em prática, prevenção de riscos e respeito.

8.4. Ambiente seguro, respeito e prevenção de condutas incompatíveis

Mantemos ambiente de trabalho livre de discriminação, hostilidade, constrangimento e assédio. Condutas incompatíveis com esta Política e com o Código de Conduta Ética não são admitidas e devem ser reportadas, apuradas e tratadas com as medidas cabíveis, com confidencialidade e devido processo.

Se você presenciar ou vivenciar qualquer situação contrária a estes princípios, conte conosco. Nossos canais de denúncia estão descritos na Seção 10.

8.5. Cadeia de relacionamento (parceiros, fornecedores e terceiros)

Orientamos, quando aplicável, que nossos parceiros, fornecedores e terceiros atuem em alinhamento com os princípios desta Política, inclusive em interações realizadas em nosso nome, preservando respeito, dignidade e integridade nas relações profissionais.

09 RESPONSABILIDADES

9.1. Da Diretoria Executiva da Provider IT:

Viabilizar a aprovação e garantir recursos necessários para a implementação desta Política, incluir as metas de DEI na agenda estratégica da empresa e assegurar que a liderança atue de forma compatível com os princípios de respeito, equidade e integridade.

A atuação da Diretoria Executiva da Provider IT deve reforçar, de maneira consistente, o padrão de conduta esperado e a seriedade do cumprimento desta Política.

9.2. Do Comitê ESG:

Os membros atuais do Comitê ESG da Provider IT supervisionarão a implementação da Política, monitorarão indicadores e farão revisões para garantir que as metas sejam acompanhadas com regularidade.

9.3. Da área de Gestão de Pessoas:

As pessoas que atuam na área de Gestão de Pessoas da Provider IT conduzem processos de recrutamento, admissão, integração, desenvolvimento e desligamento em conformidade com esta Política.

9.4. Dos Gestores:

Adotar práticas inclusivas no dia a dia, garantir que as oportunidades de carreira e de promoções sejam livres de vieses, criar condições para que adaptações razoáveis sejam implementadas, e tratar relatos com seriedade, confidencialidade e encaminhamento adequado.

9.5. Todas as pessoas colaboradoras:

Todos nós, que trabalhamos na Provider IT, devemos agir com respeito, ética e responsabilidade, contribuir para um ambiente inclusivo, utilizar linguagem de forma respeitosa na convivência e preservar a identidade e as escolhas de cada pessoa.

9.6. Time de Benefícios:

Garantir que os benefícios oferecidos às pessoas considerem principalmente as necessidades de grupos diversos, incluindo cobertura de saúde adequada para pessoas transgênero, pessoas neurodiversas e pessoas com deficiência, e que as informações sobre benefícios sejam comunicadas de forma acessível e clara, observadas as regras internas e a legislação aplicável.

9.7. Time de Departamento Pessoal:

Conduzir processos de admissão e registro em conformidade com a legislação de cotas e com os princípios desta Política, sem solicitar documentos médicos como condição de contratação, e orientar colaboradoras e colaboradores sobre seus direitos de forma transparente, observadas a LGPD e as rotinas internas aplicáveis.

9.8. Time de Recrutamento e Seleção:

Responsável por divulgar vagas em canais que efetivamente alcancem grupos minorizados, estruturando processos seletivos com critérios baseados em competências e livres de vieses inconscientes, e oferecendo adaptações razoáveis a qualquer candidata ou candidato que necessite.

Sempre que possível, todo nosso time de R&S deve adotar entrevistas por competência com roteiro estruturado, aplicado de forma consistente a todas as pessoas candidatas.

Quando o volume de candidaturas permitir, adotar etapas iniciais às cegas, com avaliação de currículos sem nome, foto, idade ou instituição de ensino, para que a primeira triagem seja baseada exclusivamente em experiência e competência.

O time de R&S também é responsável pela experiência de integração e deve garantir que a pessoa recém-contratada receba todas as informações necessárias, principalmente as pessoas neurodiversas e as pessoas com deficiência, sendo o elo entre a pessoa candidata e as demais áreas envolvidas no acolhimento (DP, benefícios e gestor), garantindo que a comunicação seja consistente e acolhedora.

10 CANAL DE DENÚNCIA E FLUXO DE ACOLHIMENTO

Disponibilizamos canal ético para registro de denúncias relacionadas a discriminação, assédio, preconceito ou qualquer violação desta Política, por meio do endereço **<https://provider-it.com.br/contato/denuncias/>**. Denúncias podem ser feitas de forma anônima ou identificada.

Em alinhamento ao nosso Código de Conduta Ética, mantemos também **canal de denúncia externo** acessível ao público em geral por meio do **campo de contato no site institucional**, para situações envolvendo terceiros, parceiros, fornecedores ou qualquer pessoa que deseje reportar preocupação relacionada à conduta.

O fluxo após o recebimento da denúncia seguirá critérios de confidencialidade, imparcialidade e devido processo.

Para denúncias identificadas, a pessoa denunciante receberá confirmação de recebimento e orientação sobre os próximos passos em prazo objetivo, sempre que aplicável.

O Comitê de Ética iniciará a apuração com análise de informações, entrevistas e verificação de evidências quando necessário.

O prazo de deliberação observará o previsto no Código de Conduta Ética e Política de Reclamação e Procedimento de Queixas, com direcionamento de medidas cabíveis conforme a gravidade e as regras internas aplicáveis.

A pessoa denunciante será informada sobre o encerramento do caso, preservados os limites de confidencialidade e privacidade.

Qualquer forma de retaliação contra pessoa que denunciar, testemunhar ou participar de processo de apuração é violação grave desta Política e do Código de Conduta Ética, sujeita às medidas disciplinares aplicáveis.

11 **LINGUAGEM INCLUSIVA E COMUNICAÇÃO**

A Provider IT compromete-se a utilizar linguagem inclusiva, respeitosa e acessível em seus canais de comunicação internos e externos. Isso inclui:

11.1. Evitar termos e expressões capacitistas, racistas, LGBTfóbicos ou que reforcem estereótipos de qualquer natureza;

11.2. Utilizar imagens e materiais representativos da diversidade, quando aplicável;

11.3. Garantir acessibilidade digital em documentos, apresentações e conteúdos em vídeo, incluindo legendas e formatos alternativos quando necessário;

11.4. Empregar denominações respeitosas e tecnicamente adequadas ao se referir a grupos e pessoas (por exemplo: "pessoas indígenas" e não "índios"; "pessoas autistas" e não "portadores de autismo"; "pessoas negras" e não "de cor"), observando orientações atualizadas e boas práticas de comunicação.

12 EDUCAÇÃO E CONSCIENTIZAÇÃO

Promoveremos, a partir de 2027, ao menos anualmente, um treinamento sobre diversidade, equidade, inclusão e vieses inconscientes para todas as pessoas colaboradoras, com módulos específicos para gestores. Os temas de DEI farão parte do processo de onboarding, ambientação e integração de todas as novas pessoas colaboradoras.

Campanhas internas de conscientização poderão ser realizadas ao longo do ano, conectadas a datas relevantes do calendário de diversidade, com foco em informação, prevenção de condutas incompatíveis e fortalecimento de um ambiente de trabalho respeitoso.

13 REVISÃO E ATUALIZAÇÃO

Revisamos esta Política anualmente, por meio do Comitê ESG, ou sempre que houver mudança legislativa relevante, alteração significativa no perfil organizacional ou necessidade identificada pela Gestão de Pessoas.

Documento: Política de Diversidade, Equidade e Inclusão
Provider IT

Periodicidade de Revisão: Anual

Versão: Setembro/2026