PROGRAMA DE EQUIDADE DE GÊNERO

Período de referência: 2026 - 2028

SUMÁRIO

1. VISÃO GERAL E PREMISSAS....3
2. PRINCÍPIOS E ABRANGÊNCIA....4
3. DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL E METODOLOGIA....4
4. EIXOS DE ATUAÇÃO E AÇÕES PRÁTICAS....5
4.1 EIXO 1 — INSERÇÃO, PARTICIPAÇÃO E ASCENSÃO PROFISSIONAL IGUALITÁRIA....5
4.2. EIXO 2 — IGUALDADE DE OPORTUNIDADES NO EMPREGO E NA OCUPAÇÃO....6
4.3. EIXO 3 — IGUALDADE DE REMUNERAÇÃO E CRITÉRIOS SALARIAIS 7
4.4. EIXO 4 — PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO DO ASSÉDIO MORAL, SEXUAL E DA DISCRIMINAÇÃO....8
4.5. EIXO 5 — EDUCAÇÃO, CONSCIENTIZAÇÃO E PROMOÇÃO DA EQUIDADE DE GÊNERO E RAÇA....10
4.6. EIXO 6 — SAÚDE, SEGURANÇA DO TRABALHO E INFRAESTRUTURA COM PERSPECTIVA DE GÊNERO....11
4.7. EIXO 7 — CORRESPONSABILIDADE FAMILIAR E RELACIONAMENTO COM A CADEIA DE VALOR....12
5. GOVERNANÇA E RESPONSABILIDADES....13
5.1. ESTRUTURA DE GOVERNANÇA INSTITUCIONAL....13
5.2. COMPOSIÇÃO DA ESTRUTURA DIRETIVA, TÉCNICA E ADMINISTRATIVA 15
6. PLANO DE AÇÃO INSTITUCIONAL 2026–2028....16
7. INDICADORES, ACOMPANHAMENTO E EVIDÊNCIAS....17
7.1 REGISTROS E MEIOS DE COMPROVAÇÃO....18
8. COMUNICAÇÃO, RELATOS E PROTEÇÃO DE DADOS....18
8.1 COMUNICAÇÃO E ACESSIBILIDADE....18
8.2 RECEBIMENTO E TRATAMENTO DE RELATOS....19
8.3 PROTEÇÃO DE DADOS E CONFIDENCIALIDADE....19
9. DISPOSIÇÕES FINAIS....20
10. DECLARAÇÃO INSTITUCIONAL DE PRÁTICAS DE EQUIDADE DE GÊNERO....20

PROGRAMA DE EQUIDADE DE GÊNERO

Diretrizes Institucionais, Governança e Plano de Ação 2026–2028
Fundamentado na Política de Equidade de Gênero e na Carta-Compromisso da LASC

1. VISÃO GERAL E PREMISSAS

A LASC Engenharia e Geotecnia Ltda., empresa atuante nos segmentos de engenharia, geotecnia, infraestrutura e construção civil, institui o presente Programa Institucional de Equidade de Gênero e de Oportunidades no Ambiente de Trabalho, reafirmando seu compromisso com a valorização das pessoas, a igualdade de oportunidades, o respeito à diversidade e a promoção de um ambiente profissional ético, seguro e inclusivo.

O Programa estabelece diretrizes, princípios, responsabilidades e ações voltadas à promoção da equidade entre mulheres e homens, abrangendo os processos de recrutamento e seleção, contratação, remuneração, capacitação, desenvolvimento profissional, ascensão funcional, saúde e segurança do trabalho, prevenção ao assédio e combate a práticas discriminatórias.

Considerando as particularidades do setor de engenharia e construção civil, a LASC reconhece a importância de promover condições que favoreçam a participação feminina nas diferentes áreas de atuação da empresa, incluindo atividades administrativas, técnicas, operacionais e de liderança, observados os requisitos profissionais, as condições de segurança e as necessidades de cada função.

O presente Programa fundamenta-se nos princípios constitucionais da igualdade e da dignidade da pessoa humana, na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), nas Leis Federais nº 9.029/1995, nº 14.457/2022 e nº 14.611/2023, bem como nas disposições do art. 60, inciso III, da Lei Federal nº 14.133/2021, do Decreto Federal nº 11.430/2023 e da Instrução Normativa SEGES/MGI nº 382/2025, observadas as normas aplicáveis à atividade empresarial.

Por meio deste instrumento, a LASC formaliza sua política institucional de equidade de gênero, estabelecendo mecanismos de governança, acompanhamento e melhoria contínua, com o propósito de fortalecer uma cultura organizacional pautada pela ética, pela valorização profissional e pela igualdade de oportunidades.

2. PRINCÍPIOS E ABRANGÊNCIA

- Respeito, dignidade, isonomia e igualdade material de oportunidades.
- Critérios profissionais objetivos para seleção, capacitação, remuneração, promoção e desligamento.
- Prevenção ao assédio moral e sexual, discriminação, violência e retaliação.
- Segurança, saúde, higiene, privacidade e equipamentos adequados às atividades e às pessoas.
- Confidencialidade, imparcialidade, proteção de dados e melhoria contínua.
- Respeito às responsabilidades familiares, observadas as disposições legais e contratuais.

As diretrizes aplicam-se, conforme a natureza de cada vínculo, a administradores, sócios, empregados, aprendizes, estagiários, profissionais contratados e terceiros, inclusive em escritório, depósito, obras, alojamentos, deslocamentos e interações digitais de natureza profissional. Sua aplicação não altera nem presume a natureza jurídica dos vínculos existentes.

3. DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL E METODOLOGIA

A LASC Engenharia e Geotecnia Ltda. realiza o acompanhamento da composição de sua força de trabalho, considerando a participação de mulheres e homens nas diferentes áreas de atuação da empresa, incluindo atividades administrativas, técnicas, operacionais e de gestão.

O diagnóstico institucional constitui instrumento de apoio à gestão de pessoas e ao desenvolvimento das ações de equidade de gênero, permitindo identificar oportunidades de aprimoramento dos processos de recrutamento, desenvolvimento profissional, valorização das competências e ascensão funcional.

Considerando as características do setor de engenharia e construção civil, a LASC busca promover condições favoráveis à ampliação da participação feminina em suas atividades, observando critérios técnicos, profissionais e de segurança aplicáveis a cada função.

O Departamento Pessoal, em conjunto com a Diretoria, é responsável pelo acompanhamento periódico dos indicadores, contribuindo para a avaliação das iniciativas adotadas e para o aperfeiçoamento contínuo das práticas institucionais.

As informações são tratadas de forma consolidada, observando os princípios de confidencialidade, proteção de dados pessoais e transparência institucional.

4. EIXOS DE ATUAÇÃO E AÇÕES PRÁTICAS

A LASC Engenharia e Geotecnia Ltda. estrutura seu Programa Institucional de Equidade de Gênero em sete eixos estratégicos, destinados à promoção da igualdade de oportunidades, à valorização profissional, à prevenção de práticas discriminatórias e ao fortalecimento de um ambiente de trabalho seguro, ético e respeitoso.

As diretrizes estabelecidas neste capítulo abrangem os diferentes setores da organização, considerando as particularidades das atividades administrativas, de engenharia, geotecnia, infraestrutura e construção civil, bem como as condições operacionais de seus canteiros de obras e frentes de serviço.

4.1 EIXO 1 — INSERÇÃO, PARTICIPAÇÃO E ASCENSÃO PROFISSIONAL IGUALITÁRIA

A LASC reconhece a importância de ampliar as oportunidades de participação feminina no setor de engenharia e construção civil, promovendo processos de recrutamento, seleção e desenvolvimento profissional fundamentados na igualdade de oportunidades e na valorização das competências individuais.

A empresa orienta suas práticas de gestão de pessoas de modo a favorecer o acesso de mulheres às diferentes áreas de atuação, inclusive em funções técnicas, operacionais, de supervisão e liderança.

Diretrizes e ações institucionais:

I — **Recrutamento e seleção inclusivos:** divulgar oportunidades profissionais utilizando linguagem adequada, acessível e não discriminatória, estabelecendo requisitos compatíveis com as atribuições, competências e qualificações necessárias ao exercício de cada função.

II — **Ampliação da participação feminina:** incentivar a candidatura de mulheres para oportunidades nas áreas de engenharia, geotecnia, planejamento, segurança do trabalho, administração, produção e atividades operacionais, respeitando os critérios técnicos e profissionais aplicáveis.

III — **Relacionamento com instituições de formação:** buscar oportunidades de aproximação com universidades, escolas técnicas, instituições de ensino e entidades profissionais, visando ampliar a divulgação de oportunidades de ingresso e desenvolvimento na construção civil.

IV — **Ascensão profissional:** promover condições equitativas de acesso a funções de supervisão, coordenação, gestão e liderança, considerando experiência, qualificação, competências técnicas, desempenho e responsabilidades inerentes aos cargos.

V — **Acompanhamento institucional:** acompanhar a participação de mulheres nos processos de seleção, contratação e movimentação profissional, utilizando as informações para orientar iniciativas de melhoria contínua.

4.2. EIXO 2 — IGUALDADE DE OPORTUNIDADES NO EMPREGO E NA OCUPAÇÃO

A LASC estabelece como princípio institucional a igualdade de tratamento e de oportunidades durante todas as etapas da relação profissional, desde o ingresso na empresa até o desenvolvimento, reconhecimento e progressão funcional.

As decisões relacionadas à gestão de pessoas observam critérios objetivos, transparentes e compatíveis com as exigências de cada atividade, assegurando que características pessoais não relacionadas ao desempenho profissional não sejam utilizadas como fatores de diferenciação indevida.

Diretrizes e ações institucionais:

I — **Igualdade de tratamento:** assegurar que mulheres e homens tenham acesso equitativo às oportunidades de trabalho, integração, capacitação, reconhecimento e desenvolvimento profissional.

II — **Critérios profissionais objetivos:** orientar as decisões de contratação, promoção, transferência e distribuição de responsabilidades com base em qualificações, experiência, competências, desempenho e necessidades operacionais.

III — **Desenvolvimento de competências:** estimular a participação de profissionais em treinamentos técnicos, cursos de atualização, atividades de aperfeiçoamento e iniciativas de preparação para funções de maior responsabilidade.

IV — **Prevenção de práticas discriminatórias:** vedar tratamentos desfavoráveis fundamentados em gênero, estado civil, gravidez, maternidade, paternidade ou responsabilidades familiares, observada a legislação vigente.

V — **Valorização profissional:** reconhecer a contribuição dos profissionais para os resultados da organização, incentivando relações de trabalho baseadas no respeito, na cooperação e no reconhecimento das competências individuais.

4.3. EIXO 3 — IGUALDADE DE REMUNERAÇÃO E CRITÉRIOS SALARIAIS

A LASC reafirma seu compromisso com a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens, observando as disposições da legislação trabalhista, os instrumentos coletivos aplicáveis e as características das funções exercidas.

A definição da remuneração observa parâmetros profissionais legítimos, assegurando que o gênero não constitua fator de diferenciação salarial.

Diretrizes e ações institucionais:

I — **Igualdade remuneratória:** observar a igualdade salarial e de critérios remuneratórios para o exercício da mesma função ou de trabalho de igual valor, conforme os requisitos estabelecidos pela legislação vigente.

II — **Critérios objetivos de remuneração:** considerar as atribuições, responsabilidades, complexidade das atividades, qualificações, experiência e demais fatores profissionais legalmente admitidos.

III — **Acompanhamento salarial:** realizar avaliações periódicas dos critérios remuneratórios adotados, buscando identificar eventuais diferenças que demandem análise e providências de adequação.

IV — **Conformidade trabalhista:** observar os pisos salariais, as convenções coletivas, os acordos aplicáveis e demais disposições legais pertinentes às categorias profissionais da empresa.

V — **Confidencialidade e proteção de dados:** assegurar o tratamento responsável das informações remuneratórias individuais, respeitando a legislação de proteção de dados pessoais e as obrigações legais de transparência.

4.4. EIXO 4 — PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO DO ASSÉDIO MORAL, SEXUAL E DA DISCRIMINAÇÃO

A LASC considera o respeito à dignidade humana, à integridade física e psicológica e à liberdade individual princípios essenciais para a manutenção de relações profissionais saudáveis.

A empresa repudia práticas de assédio moral, assédio sexual, discriminação, intimidação, constrangimento, violência ou retaliação, independentemente da posição hierárquica das pessoas envolvidas.

A prevenção dessas condutas constitui responsabilidade compartilhada entre a Diretoria, as lideranças e os demais profissionais que integram o ambiente organizacional.

Diretrizes e ações institucionais:

I — **Prevenção e conscientização:** promover orientações e ações educativas voltadas ao respeito mútuo, à comunicação profissional adequada e à identificação de comportamentos incompatíveis com os princípios institucionais.

II — **Responsabilidade das lideranças:** orientar engenheiros, gestores, supervisores e encarregados quanto à prevenção de condutas discriminatórias, à identificação de situações inadequadas e ao encaminhamento responsável de ocorrências.

III — **Canal institucional de relatos:** Manter e divulgar o canal institucional de relatos, destinado ao recebimento de manifestações relacionadas a assédio, discriminação e outras violações de conduta, observando critérios de acessibilidade, confidencialidade e proteção das pessoas envolvidas.

IV — **Tratamento das manifestações:** assegurar que os relatos recebidos sejam encaminhados para avaliação responsável, imparcial e proporcional à natureza dos fatos, respeitando os direitos das partes envolvidas e a legislação aplicável.

V — **Proteção contra retaliação:** vedar represálias contra profissionais que, de boa-fé, apresentem relatos, contribuam com esclarecimentos ou participem de procedimentos internos de apuração.

VI — **Integração às rotinas de segurança:** incorporar orientações sobre respeito, prevenção ao assédio e condutas profissionais adequadas aos processos de integração, treinamentos e Diálogos Diários de Segurança (DDS), quando pertinentes.

4.5. EIXO 5 — EDUCAÇÃO, CONSCIENTIZAÇÃO E PROMOÇÃO DA EQUIDADE DE GÊNERO E RAÇA

A LASC reconhece a educação corporativa e a conscientização como instrumentos fundamentais para o fortalecimento de uma cultura organizacional pautada pela igualdade de oportunidades, pela ética e pelo respeito às diferenças.

As iniciativas deste eixo têm como finalidade disseminar os princípios institucionais de equidade e contribuir para a prevenção de comportamentos discriminatórios nos diferentes ambientes de trabalho.

Diretrizes e ações institucionais:

I — **Sensibilização institucional:** desenvolver ações de orientação e conscientização sobre igualdade de oportunidades, respeito às diferenças, prevenção ao preconceito e valorização profissional.

II — **Integração de profissionais:** incorporar as diretrizes de equidade de gênero aos processos de integração de novos colaboradores, promovendo o conhecimento dos princípios e padrões de conduta adotados pela empresa.

III — **Capacitação das lideranças:** incentivar a participação de gestores, engenheiros, supervisores e encarregados em atividades educativas relacionadas à gestão respeitosa de equipes, prevenção ao assédio e igualdade de tratamento.

IV — **Equidade de gênero e raça:** considerar, nas ações de conscientização e gestão de pessoas, a importância da prevenção de desigualdades associadas ao gênero e à raça, respeitando a diversidade e a dignidade de todos os profissionais.

V — **Referências de boas práticas:** utilizar princípios e iniciativas reconhecidos de promoção da equidade, incluindo os Women's Empowerment Principles (WEPs), como referências para o aperfeiçoamento das práticas institucionais.

VI — **Comunicação interna:** divulgar orientações e materiais educativos por meios compatíveis com a realidade dos setores administrativos e operacionais da empresa.

4.6. EIXO 6 — SAÚDE, SEGURANÇA DO TRABALHO E INFRAESTRUTURA COM PERSPECTIVA DE GÊNERO

Considerando as características das atividades de engenharia, geotecnia e construção civil, a LASC reconhece que a promoção da equidade de gênero deve estar associada à manutenção de condições adequadas de saúde, segurança, higiene, privacidade e dignidade nos ambientes de trabalho.

A empresa considera a perspectiva de gênero em suas práticas de Segurança e Saúde no Trabalho (SST), observando as particularidades de suas unidades administrativas, depósitos, canteiros de obras e frentes operacionais.

Diretrizes e ações institucionais:

I — **Infraestrutura adequada:** observar as condições de instalações sanitárias, vestiários, áreas de apoio, higiene e privacidade, em conformidade com as normas regulamentadoras e as características de cada estabelecimento ou frente de serviço.

II — **Equipamentos de Proteção Individual:** assegurar a seleção e o fornecimento de EPIs adequados aos riscos ocupacionais, às atividades desempenhadas e às características físicas dos profissionais, observadas as exigências técnicas e legais.

III — **Avaliação dos ambientes de trabalho:** considerar as necessidades de infraestrutura, ergonomia, acessibilidade, iluminação, deslocamento e condições operacionais nos processos de planejamento e acompanhamento das atividades.

IV — **Prevenção de riscos ocupacionais:** integrar as medidas pertinentes ao gerenciamento de riscos e aos procedimentos de segurança aplicáveis às atividades de engenharia, geotecnia e construção civil.

V — **Orientação das equipes:** promover orientações sobre utilização adequada dos equipamentos, prevenção de acidentes, respeito às condições individuais e manutenção de ambientes de trabalho seguros.

VI — **Acompanhamento das condições operacionais:** realizar inspeções e avaliações das condições de trabalho, com encaminhamento das adequações necessárias conforme os riscos identificados e as exigências normativas.

VII — **Ambiente de trabalho respeitoso:** assegurar que a organização dos espaços, das atividades e das equipes observe os princípios de dignidade, segurança e igualdade de oportunidades para mulheres e homens.

4.7. EIXO 7 — CORRESPONSABILIDADE FAMILIAR E RELACIONAMENTO COM A CADEIA DE VALOR

A LASC reconhece a importância do equilíbrio entre as responsabilidades profissionais e familiares, bem como da disseminação de princípios de respeito e integridade nas relações estabelecidas com fornecedores, prestadores de serviços e parceiros comerciais.

As ações deste eixo buscam contribuir para relações profissionais responsáveis, observando a legislação aplicável, as necessidades operacionais e as características dos contratos executados pela empresa.

Diretrizes e ações institucionais:

I — **Respeito aos direitos familiares:** assegurar a observância dos direitos relacionados à maternidade, paternidade, gestação, amamentação e demais situações protegidas pela legislação trabalhista.

II — **Igualdade de oportunidades:** prevenir tratamentos desfavoráveis decorrentes do exercício legítimo de direitos familiares, especialmente nas decisões relacionadas à contratação, capacitação, avaliação e progressão profissional.

III — **Organização das atividades:** avaliar, quando cabível, possibilidades de adequação das rotinas profissionais às necessidades familiares, observando a legislação, os instrumentos coletivos e as condições operacionais da empresa.

IV — **Relacionamento com fornecedores:** comunicar os princípios institucionais de respeito, igualdade de oportunidades e prevenção ao assédio aos fornecedores, prestadores de serviços, subcontratados e parceiros que atuem em nome da LASC ou em seus ambientes de trabalho.

V — **Conduta profissional nas relações externas:** incentivar a observância de padrões éticos e respeitosos nas interações com clientes, comunidades, órgãos públicos e demais partes interessadas.

VI — **Melhoria contínua:** acompanhar oportunidades de aperfeiçoamento das práticas institucionais relacionadas à corresponsabilidade familiar e ao relacionamento responsável com a cadeia de valor.

5. GOVERNANÇA E RESPONSABILIDADES

A LASC Engenharia e Geotecnia Ltda. adota uma estrutura organizacional composta por Diretoria, áreas técnicas e setores administrativos e operacionais, com atribuições distribuídas conforme as competências profissionais e as necessidades de gestão da empresa.

A governança do Programa Institucional de Equidade de Gênero está integrada a essa estrutura, assegurando a participação das diferentes áreas na promoção da igualdade de oportunidades, na valorização profissional, na prevenção de práticas discriminatórias e no acompanhamento das ações institucionais.

5.1. ESTRUTURA DE GOVERNANÇA INSTITUCIONAL

A estrutura de governança da LASC Engenharia e Geotecnia Ltda. está organizada de forma a promover a integração entre a Diretoria e os setores técnicos, administrativos e

operacionais, assegurando a distribuição das atribuições e a coordenação das atividades empresariais.

A organização contempla quatro diretorias, responsáveis pela gestão estratégica, financeira, administrativa, técnica e logística, apoiadas pelas áreas de Engenharia e Geotecnia, Gestão de Pessoas, Licitações e Contratos, Qualidade, Segurança do Trabalho, Meio Ambiente e Saúde Ocupacional (QSMS), além das equipes operacionais e de apoio.

O organograma a seguir apresenta a estrutura organizacional da empresa, evidenciando a participação de profissionais de diferentes áreas e a presença feminina em funções diretivas, técnicas e administrativas.



5.2. COMPOSIÇÃO DA ESTRUTURA DIRETIVA, TÉCNICA E ADMINISTRATIVA

Profissional	Cargo ou função	Área de atuação
Luiz Antonio	Diretor-Geral	Direção estratégica e gestão geral
Felipe Camillo	Diretor de Obras e Projetos	Engenharia, projetos e execução de obras
Mariana Costa	Diretora Financeira e Administrativa	Gestão financeira e administrativa
Igor Costa	Diretor de Logística	Logística, suprimentos, equipamentos e gestão do galpão
Lucas Ramalho	Engenheiro Geotécnico	Engenharia e Geotecnia
Juliana Lima	Engenheira Civil	Engenharia e Orçamentos
Juliana Viveiros	Departamento Pessoal	Gestão de Pessoas e Administração de Pessoal
Gabriela Baldine	Analista de Licitações e Contratos	Licitações e gestão de contratos públicos e privados
Janaina Marinho	Técnica de Segurança do Trabalho	Segurança do Trabalho e Meio Ambiente

A LASC Engenharia e Geotecnia Ltda. destaca a participação feminina em sua estrutura diretiva, técnica e administrativa, reconhecendo a importância da valorização das competências profissionais e da promoção da igualdade de oportunidades.

Conforme a composição organizacional apresentada, cinco dos nove profissionais que integram a estrutura identificada são mulheres, representando 55,56% desse grupo. Essa participação abrange áreas estratégicas da empresa, incluindo a Diretoria Financeira e Administrativa, Engenharia e Orçamentos, Gestão de Pessoas, Licitações e Contratos, Segurança do Trabalho e Meio Ambiente.

A presença feminina nessas áreas evidencia a contribuição das mulheres para os processos de gestão, planejamento, administração e desenvolvimento das atividades empresariais, demonstrando sua atuação em funções essenciais ao funcionamento da organização.

Essa representatividade constitui um indicador relevante do compromisso institucional da LASC com a equidade de gênero, refletindo a valorização do mérito profissional, o reconhecimento das competências individuais e o fortalecimento de uma cultura organizacional pautada pelo respeito, pela diversidade e pela igualdade de oportunidades.

A gestão e o acompanhamento do Programa Institucional de Equidade de Gênero são conduzidos de forma integrada pela Diretoria da LASC, com apoio do Departamento Pessoal e dos setores técnicos e administrativos. Cabe ao Departamento Pessoal acompanhar os indicadores relacionados à gestão de pessoas e à igualdade de oportunidades, enquanto as áreas de Engenharia, Segurança do Trabalho e Meio Ambiente contribuem para a aplicação das diretrizes nas atividades operacionais e nos canteiros de obras. A Diretoria realiza o acompanhamento periódico das ações, promovendo a avaliação dos resultados e o aperfeiçoamento contínuo das práticas institucionais.

6. PLANO DE AÇÃO INSTITUCIONAL 2026–2028

O Plano de Ação Institucional estabelece prioridades para manutenção, fortalecimento e aprimoramento das diretrizes do Programa de Equidade de Gênero, considerando as atividades administrativas, técnicas e operacionais da LASC. As iniciativas são executadas e aperfeiçoadas conforme o cronograma institucional, com acompanhamento da Diretoria, do Departamento Pessoal e das áreas técnicas envolvidas, conforme a natureza de cada ação.

Os prazos indicados representam programação institucional, sujeitos a revisão fundamentada. A execução das ações é documentada por meio de registros pertinentes, sem prejuízo das obrigações legais de aplicação imediata.

Nº	AÇÃO INSTITUCIONAL	ÁREA ENVOLVIDA	PERÍODO	EVIDÊNCIA PREVISTA
01	Manter formalizados e divulgar o Programa e a Carta-Compromisso	Diretoria / DP	2026	Documento aprovado; comprovantes de divulgação

02	Manter e reforçar orientações de equidade e prevenção ao assédio na integração	DP / QSMS	2026–2027	Material de integração; listas de presença
03	Orientar engenheiros, supervisores e encarregados sobre conduta respeitosa	Diretoria de Obras / QSMS	2027, revisão anual	Registros de DDS e treinamentos
04	Revisar e aperfeiçoar os modelos de divulgação de vagas e critérios de seleção	DP	2027	Anúncios; formulários e critérios de seleção
05	Consolidar indicadores de participação por área e tipo de vínculo	DP / Diretoria Administrativa	Anual, 2026–2028	Relatório consolidado com data-base
06	Revisar critérios de remuneração para funções comparáveis	DP / Diretoria Financeira	Anual, 2027–2028	Registro interno restrito de avaliação
07	Verificar sanitários, privacidade e adequação de EPIs nas frentes de serviço	QSMS / Diretoria de Obras	2027 e por mobilização	Checklists de inspeção e providências
08	Manter e aperfeiçoar o fluxo de recebimento e tratamento de relatos	Diretoria / DP	2026–2027	Procedimento; comunicação do canal
09	Comunicar diretrizes a prestadores e parceiros prioritários	Logística / Contratos / QSMS	2027–2028	Comunicados e registros de ciência
10	Realizar análise anual do Programa e atualizar plano de ação	Diretoria / DP / QSMS	Anual, 2026–2028	Ata ou relatório de acompanhamento

7. INDICADORES, ACOMPANHAMENTO E EVIDÊNCIAS

O acompanhamento do Programa é realizado por meio de indicadores consolidados e registros de execução das iniciativas, respeitando a natureza dos vínculos profissionais, a proteção de dados pessoais e as particularidades das frentes de trabalho. O Departamento Pessoal coordena a consolidação das informações de pessoal, com apoio das áreas competentes.

INDICADOR	FORMA DE ACOMPANHAMENTO	PERIODICIDADE	ÁREA
Participação feminina por área	Mulheres / total de profissionais da área, com vínculos segregados	Anual	DP
Participação em processos seletivos	Candidaturas e contratações por gênero, quando disponíveis	Anual	DP
Acesso à capacitação	Participantes por gênero e tema	Anual	DP / QSMS

Orientações e treinamentos	Número de ações educativas e públicos alcançados	Semestral	QSMS / DP
Condições de infraestrutura	Inspeções realizadas e adequações acompanhadas	Por obra / mobilização	QSMS
Comunicação do Programa	Setores alcançados e registros de ciência	Anual	DP
Tratamento de relatos	Acompanhamento agregado do fluxo, sem identificação de pessoas	Anual, restrito	Instância designada

Os indicadores são acompanhados com data-base definida e metodologia consistente. Informações individualizadas, inclusive dados salariais e relatos de assédio, possuem acesso restrito. A inexistência de ocorrências registradas não será interpretada isoladamente como prova de inexistência de problemas.

7.1 REGISTROS E MEIOS DE COMPROVAÇÃO

A comprovação da implementação e do acompanhamento do Programa é realizada por meio dos registros documentais disponíveis, conforme a natureza de cada ação, incluindo versões aprovadas das políticas institucionais, comunicações internas, listas de presença, materiais de integração e DDS, formulários de recrutamento, registros de inspeção de instalações e EPIs, relatórios consolidados de indicadores, atas de análise da Diretoria, comunicações aos fornecedores e documentos de acompanhamento das providências adotadas.

As ações previstas para períodos posteriores serão comprovadas pelos respectivos registros, conforme sua execução e o cronograma institucional.

8. COMUNICAÇÃO, RELATOS E PROTEÇÃO DE DADOS

8.1 COMUNICAÇÃO E ACESSIBILIDADE

A LASC mantém a divulgação das diretrizes do Programa por meios compatíveis com as rotinas do escritório, do galpão e dos canteiros de obras, incluindo comunicações institucionais, integrações e orientações presenciais. As informações essenciais são apresentadas em linguagem clara e por meios acessíveis aos diferentes públicos profissionais.

8.2 RECEBIMENTO E TRATAMENTO DE RELATOS

A LASC Engenharia e Geotecnia Ltda. disponibiliza Canal de Denúncias institucional, em funcionamento, destinado ao recebimento de relatos relacionados a assédio moral ou sexual, discriminação, constrangimento, violência, retaliação e demais condutas incompatíveis com as diretrizes do Programa de Equidade de Gênero e do Código de Conduta e Ética da empresa.

O canal permite a apresentação de manifestações de forma anônima e confidencial, assegurando a preservação da identidade dos denunciantes que optarem por se identificar, o tratamento responsável das informações recebidas e a proteção contra qualquer forma de retaliação decorrente de relatos apresentados de boa-fé.

As manifestações recebidas são encaminhadas à pessoa ou instância responsável pelo tratamento, observados os princípios de imparcialidade, confidencialidade, independência na análise e ausência de conflitos de interesse. Nas situações em que o relato envolva pessoa responsável pelo recebimento ou pela apuração, o encaminhamento ocorre por meio de instância alternativa, de modo a preservar a imparcialidade do procedimento.

A análise dos relatos observa critérios de acolhimento respeitoso, registro adequado, proporcionalidade, proteção dos dados pessoais e avaliação responsável dos fatos apresentados. Quando identificada a necessidade de providências, são adotadas as medidas administrativas e corretivas cabíveis, respeitados os direitos das pessoas envolvidas e a legislação aplicável.

Os encarregados, supervisores e demais lideranças são orientados a encaminhar às instâncias competentes eventuais situações de assédio, discriminação ou outras irregularidades de que tenham conhecimento, preservando a confidencialidade das informações e evitando apurações informais ou divulgação indevida dos fatos às equipes.

A LASC mantém o compromisso institucional com a prevenção de condutas inadequadas, o tratamento responsável das manifestações recebidas e a promoção de um ambiente profissional seguro, respeitoso e livre de discriminação.

8.3 PROTEÇÃO DE DADOS E CONFIDENCIALIDADE

O tratamento de dados pessoais no âmbito do Programa observará a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais e demais disposições aplicáveis, com finalidade legítima, minimização, acesso limitado, medidas de segurança e retenção compatível com obrigações legais. Dados de saúde, raça, relatos pessoais e remuneração individual não integrarão relatórios públicos de acompanhamento.

9. DISPOSIÇÕES FINAIS

O presente Programa de Equidade de Gênero, aprovado pela Diretoria da LASC Engenharia e Geotecnia Ltda., encontra-se em vigor e integra as diretrizes institucionais de gestão de pessoas, conduta profissional, igualdade de oportunidades, prevenção ao assédio e segurança no trabalho.

As disposições estabelecidas neste instrumento são aplicadas às atividades administrativas, técnicas e operacionais da empresa, observadas as competências dos setores envolvidos, a legislação vigente, os instrumentos coletivos aplicáveis e as particularidades de cada ambiente de trabalho.

A gestão e o acompanhamento do Programa são realizados de forma integrada pela Diretoria, pelo Departamento Pessoal e pelas áreas responsáveis, assegurando a continuidade das práticas institucionais, o monitoramento dos indicadores e a identificação de oportunidades de aprimoramento.

O Programa é acompanhado periodicamente e está sujeito a revisões e atualizações em decorrência de alterações legais, organizacionais ou de necessidades identificadas durante sua aplicação. O Plano de Ação Institucional 2026–2028 é objeto de acompanhamento anual, com foco na manutenção, consolidação e melhoria contínua das medidas adotadas.

Os registros e documentos comprobatórios das ações institucionais são mantidos de forma organizada, observados os princípios de confidencialidade, proteção de dados pessoais e rastreabilidade das informações, sendo disponibilizados às instâncias competentes quando cabível e nos limites da legislação aplicável.

A Diretoria da LASC reafirma seu compromisso com a efetiva aplicação das diretrizes deste Programa, com a valorização profissional, a igualdade de oportunidades entre mulheres e homens e a manutenção de um ambiente de trabalho ético, seguro, inclusivo e respeitoso.

10. DECLARAÇÃO INSTITUCIONAL DE PRÁTICAS DE EQUIDADE DE GÊNERO

A LASC Engenharia e Geotecnia Ltda. declara que mantém instituídas, por meio do Programa de Equidade de Gênero PEG-REV-001/26, diretrizes voltadas à igualdade de oportunidades, ao respeito à dignidade das pessoas, à valorização das competências profissionais e à prevenção de práticas discriminatórias e de assédio.

O Programa contempla os processos de recrutamento e seleção, desenvolvimento e ascensão profissional, critérios remuneratórios, educação e conscientização, saúde e segurança do trabalho, corresponsabilidade familiar e relacionamento com fornecedores e parceiros.

A estrutura diretiva, técnica e administrativa identificada no Programa inclui a participação de profissionais mulheres nas áreas financeira e administrativa, engenharia, gestão de pessoas, licitações e contratos e segurança do trabalho e meio ambiente. Os dados quantitativos correspondem exclusivamente ao grupo organizacional nele apresentado.

A LASC Engenharia e Geotecnia Ltda. mantém plano de ação e mecanismos de acompanhamento e registro documental, voltados à continuidade, à avaliação periódica e ao aperfeiçoamento de suas práticas institucionais. A presente declaração integra o Programa de Equidade de Gênero da LASC e é acompanhada dos registros e das evidências documentais que comprovam a aplicação das diretrizes institucionais, observados os requisitos dos procedimentos de comprovação aplicáveis.

Rio de Janeiro/RJ, 10 de agosto de 2026.

FELIPE SILVA CAMILLO
Assinado de forma digital por FELIPE SILVA CAMILLO
Dados: 2026.10.14 19:08:43 -03'00'

Felipe Silva Camillo
Diretor de Obras e Projetos | Sócio-Administrador

gov.br
Documento assinado digitalmente
MARIANA SILVA COSTA
Data: 14/10/2026 18:33:07-0300
Verifique em https://validar.iti.gov.br

Mariana Silva Costa
Diretora Financeira e Administrativa | Sócia

CANAL DE DENÚNCIA

Anexo I – CÓDIGO DE CONDUTA

ANTES DE AGIR

Pare e confira



1 É permitido?
Está de acordo com as regras?

2 É seguro?
Protege pessoas e a obra?

3 É verdadeiro?
O registro mostra o que ocorreu?

4 É imparcial?
Não existe favorecimento?

5 Pode ser explicado?
Eu apresentaria essa decisão à direção?

EM CASO DE DÚVIDA

Pare a atividade e procure orientação antes de decidir.

FALE COM RESPONSABILIDADE

Dúvidas e relatos

Procure o canal em casos de assédio, discriminação, fraude, risco, violência ou outra violação do Código.

CONFIDENCIALIDADE E PROTEÇÃO

A LASC proíbe retaliação contra relatos de boa-fé.

Use o canal oficial divulgado pela LASC

Código completo: www.lasc.com.br

Material resumido. Em caso de dúvida, prevalece o Código completo.

LASC
ENGENHARIA
&GEOTECNIA

GUIA RÁPIDO DO
CÓDIGO DE CONDUTA

Aqui, respeito é regra.



SEGURANÇA | INTEGRIDADE | RESPEITO



CONVIVÊNCIA

Trabalhe com respeito

Toda relação profissional exige respeito, inclusive em situações de pressão e cobrança.

CONDUTAS ESPERADAS

- ✓ Fale sobre a tarefa e o resultado, sem atacar a pessoa.
- ✓ Cumpra orientações legítimas e informe impedimentos.
- ✓ Respeite diferenças, privacidade e limites pessoais.

CONDUTAS PROIBIDAS

- × Humilhar, ameaçar, perseguir ou espalhar boatos.
- × Fazer piadas, comentários discriminatórios ou abordagens sexuais.

Brincadeira não justifica ofensa.

OPERAÇÃO

Trabalhe certo e seguro

Qualidade e prazo nunca justificam risco, fraude ou omissão.

- ✓ Use EPI, uniforme e ferramentas adequadas.
- ✓ Respeite sinalizações, bloqueios e procedimentos.
- ✓ Comunique risco, incidente ou condição insegura.
- ✓ Registre corretamente ocorrências, inspeções e evidências.
  .
- ✓ Cuide dos materiais e devolva ferramentas conforme a regra.
- ✓ Não fale oficialmente pela LASC sem autorização nem use a marca de forma indevida.

Nenhum prazo justifica risco ou fraude.

LIMITES CLAROS

Cobrar não é humilhar

A LASC pode organizar o trabalho, definir prioridades, acompanhar resultados e corrigir erros.

É PERMITIDO

- ✓ Cobrar prazo, qualidade e segurança.
- ✓ Dar orientação técnica e feedback profissional.
- ✓ Aplicar medida cabível e fundamentada.

PODE VIOLAR O CÓDIGO

- × Expor, ridicularizar, isolar ou ameaçar alguém.
- × Pressionar para fraudar ou descumprir regra.

A apuração considera fatos, gravidade, contexto e evidências.

CARTA COMPROMISSO

Anexo II – COMPROMISSO INSTITUCIONAL DA DIRETORIA

CARTA-COMPROMISSO DE EQUIDADE DE GÊNERO

Igualdade de Oportunidades, Valorização Profissional e Respeito
Compromisso Institucional da Diretoria da LASC Engenharia e Geotecnia

1. NOSSO COMPROMISSO INSTITUCIONAL

A LASC Engenharia e Geotecnia Ltda. reafirma, por meio desta Carta-Compromisso, seu compromisso institucional com a igualdade de oportunidades entre mulheres e homens, a valorização profissional, o respeito à diversidade, a prevenção ao assédio e à discriminação e a manutenção de ambientes de trabalho seguros, éticos e respeitosos.

A Diretoria reconhece que a engenharia, a geotecnia e a construção civil apresentam desafios históricos relacionados à participação feminina, especialmente nas atividades operacionais e de campo. Diante dessa realidade, a LASC mantém diretrizes voltadas à promoção da equidade de gênero em seus processos administrativos, técnicos e operacionais, respeitando as particularidades das funções e as condições de cada ambiente de trabalho.

Esse compromisso integra as práticas institucionais da empresa e está formalizado em seu Programa de Equidade de Gênero, no Código de Conduta e Ética e nos demais procedimentos internos aplicáveis.

2. IGUALDADE DE OPORTUNIDADES E VALORIZAÇÃO PROFISSIONAL

A LASC adota como princípio a igualdade de oportunidades nos processos de recrutamento, seleção, contratação, remuneração, capacitação, desenvolvimento profissional e promoção.

As decisões relacionadas à gestão de pessoas observam critérios objetivos, compatíveis com as atribuições, qualificações, responsabilidades e exigências de cada função, vedadas práticas discriminatórias baseadas em gênero ou em características pessoais não relacionadas ao desempenho profissional.

A empresa reconhece a importância de ampliar as oportunidades de participação feminina na engenharia, nas atividades técnicas, administrativas, operacionais e de liderança, sem afastar os requisitos de qualificação, segurança e competência profissional.

A Diretoria reafirma seu compromisso com a valorização do trabalho, o respeito aos direitos relacionados à maternidade e à parentalidade, bem como com a promoção de oportunidades reais de desenvolvimento profissional.

3. RESPEITO, SEGURANÇA E PREVENÇÃO AO ASSÉDIO

A LASC não tolera práticas de assédio moral ou sexual, discriminação, intimidação, violência, abuso de autoridade ou retaliação em seus ambientes de trabalho.

A empresa mantém diretrizes de prevenção e orientação destinadas aos profissionais, encarregados, supervisores e gestores, promovendo relações profissionais fundamentadas no respeito, na responsabilidade e na dignidade das pessoas.

O Canal de Denúncias institucional encontra-se em funcionamento e permite o recebimento de manifestações de forma anônima e confidencial. Os relatos são tratados com responsabilidade, observados os critérios de imparcialidade, proteção das informações, ausência de conflitos de interesse e prevenção de retaliações.

A Diretoria também reconhece que a participação feminina nas atividades operacionais exige atenção às condições de segurança, saúde ocupacional, instalações sanitárias, privacidade, uniformes, equipamentos de proteção individual e demais particularidades dos canteiros de obras e frentes de serviço.

Esses aspectos integram as práticas de avaliação e acompanhamento das condições de trabalho, com medidas de adequação e aperfeiçoamento conforme as necessidades identificadas.

4. GOVERNANÇA E ACOMPANHAMENTO

A gestão e o acompanhamento das diretrizes de equidade de gênero são realizados de forma integrada pela Diretoria, pelo Departamento Pessoal e pelas áreas técnicas e administrativas responsáveis.

A LASC mantém mecanismos de acompanhamento, registros documentais e indicadores institucionais compatíveis com sua estrutura organizacional e com a natureza de suas atividades, destinados à avaliação periódica das práticas de equidade de gênero e à identificação de oportunidades de melhoria contínua.

O Plano de Ação Institucional 2026–2028 estabelece medidas de manutenção, fortalecimento e aperfeiçoamento contínuo das diretrizes adotadas, com acompanhamento das ações e dos resultados alcançados.

A Diretoria assegura o apoio institucional à aplicação do Programa, à orientação das lideranças e à adoção das providências necessárias à prevenção e ao tratamento de condutas incompatíveis com os valores da empresa.

5. DECLARAÇÃO DE COMPROMISSO DA DIRETORIA

Por meio desta Carta-Compromisso, a Diretoria da LASC Engenharia e Geotecnia Ltda. reafirma que a equidade de gênero constitui parte integrante de suas diretrizes institucionais e de suas práticas de gestão.

Assumimos o compromisso de manter e aperfeiçoar as medidas voltadas à igualdade de oportunidades, à valorização profissional, à prevenção ao assédio e à discriminação e à promoção de condições dignas e seguras de trabalho.

Reconhecemos que a consolidação de um ambiente profissional inclusivo exige acompanhamento permanente, responsabilidade das lideranças e coerência entre as diretrizes estabelecidas e as decisões adotadas no cotidiano da empresa.

Esta Carta-Compromisso integra o Programa de Equidade de Gênero da LASC e expressa o compromisso dos signatários com sua aplicação, continuidade e melhoria institucional.

EVIDÊNCIAS DE IMPLEMENTAÇÃO

Anexo III – COMPROVAÇÃO DAS AÇÕES DE EQUIDADE DE GÊNERO

LASC
ENGENHARIA
&GEOTECNIA

RELAÇÃO DE FUNCIONÁRIOS

Colaborador	Cargo
Felipe Silva Camillo	Diretor de Obras e Projetos
Igor Ribeiro Gonçalves Silva Costa	Diretor de Logística
Luiz Antonio Silva Costa	Diretor Geral
Mariana Silva Costa	Diretora Financeira e Administrativa
Fábio Marques Marcos	Supervisor de Depósito
Gabriela Capobiango Soares Baldine	Analista de Licitações e Contratos
Gilson Diniz Anunciação	Projetista
Janaina Ferreira Marinho	Técnica de Segurança do Trabalho
Jessonia Dos Santos	Mecânico de Máquinas Pesadas
Juliana da Silva Lima	Engenheira Civil
Juliana Viveiros da Conceição da Silva	Coordenadora de DP
Lucas Ramalho Da Silva	Engenheiro Geotécnico
Luiz Felipe Barbosa Da Silva	Mestre de Obras
Marcelino Gomes De Brito	Pintor
Marcelo Cosmo Francisco	Operador de Máquina
Alessandro De Assis Pereira Prates	Servente
Alex Haroldo Da Silva	Servente
Alexandre Dos Santos	Pedreiro
Alexandro Marques Marcos	Servente
Alexandro Pereira Miranda	Servente
Alexsandro Bezerril Thylia	Carpinteiro Serrador de Obra
Anderson Flávio Dos Santos	1/2 Oficial de Marteleteiro
Brayan Bastos Brandão	Servente
Bruno De Oliveira Moura	Servente
Bruno Rodrigues De Souza	Comprador de Construção
Bruno Rosa Amaro	Auxiliar de Manutenção
Carlos Alberto Da Silva Sodré	Servente
Carlos Augusto Alves Dos Santos	Servente
Carlos Mota	Servente

Rua Sá Freire, 11 - São Cristóvão – Rio de Janeiro, RJ – CEP: 20.930-430
CNPJ: 36.295.162/0001-41
Tels. (21) 3031-7139 | (21) 99972-0663 Luiz Antonio | (21) 97191-6831 Felipe Camillo
E-mail: engenharia@lasc.com.br | lasc@lasc.com.br

Carlos Vinicius Rodrigues De Souza	Servente
Charles Ferreira Do Sacramento	Servente
Clayton Muniz De Azevedo	Encarregado de Obras Pleno
Cleverson Da Silva Aleixo	Servente
Denilson Teixeira Do Nascimento	Servente
Denis Pimentel Alves	Servente
Diego De Matos Pereira	Operador de Sonda I
Djonatan Valério Da Silva	Carpinteiro
Douglas Moraes Dos Santos	Servente
Edmilson Da Costa Xavier	Operador de Sonda Master
Edmilson Do Nascimento	Servente
Edson Vagner De Souza Gomes	Armador de Obras
Eduardo Marcio Dos Santos Lino	Armador de Obras
Eliel Dos Santos Da Silva	Pedreiro
Elsso Da Silva Oliveira	Marteleteiro
Erick Vinicius Barbosa Da Silva	Servente
Ericson Michel De Oliveira	1/2 Oficial de Pedreiro
Estevão Custódio Do Nascimento	Servente
Everaldo Alves Da Silva	Armador de Obras Iii
Ezequias Da Silva Almeida	Servente
Fabio Luiz Castilho Lins	Encarregado de Turma
Fabricio Silvestre Ferreira	Pedreiro
Felipe Alves Pereira	Servente
Gerson Costa De Oliveira	Servente
Gilberto De Lima	1/2 Oficial de Gabionista Iii
Giovanni Rodrigues De Souza	Servente
Isaias Messias	Servente
Izaque Braga Da Cruz	Servente
Jairo Jose Maria Dos Santos	Servente
Janiel Lima Avelino	1/2 Oficial de Obra
Jefferson De Barros Dos Santos	Servente
João Paulo Batista Paulino	Meio Oficial de Pedreiro
Joao Vitor Dos Santos Caio Da Silva	Jovem Aprendiz 6H
Jonas Da Conceição Freitas Da Silva	Operador de Sonda
Jonas Ferreira De Sousa	Gabionista
Jorge Damião De Oliveira	Pedreiro

José Amorim Filho	Carpinteiro
José Batista Da Silva	Pedreiro
José Do Nascimento Ferreira	Carpinteiro
José Luis Rodrigues Da Silva	Pedreiro
Jose Marcelo De Oliveira	Armador de Obras
Josinaldo Reinaldo Barbosa	Encarregado de Obras Pleno
Leandro Dos Santos	Pedreiro Gabionista
Luan Ubirata Custodio Dos Santos	Servente
Luane De Sousa Do Nascimento	Jovem Aprendiz 6H
Luciano Paulino Da Silva Ferraz	Servente
Lucinaldo De Lima Santos	Carpinteiro
Luis Henrique Dos Santos Oliveira	Servente
Luiz Eduardo Barbosa Da Silva	1/2 Oficial de Carpinteiro
Luiz Fernando Da Cruz Silva	Servente
Luiz Gabriel Santos De Souza	Jovem Aprendiz 4H
Luiz Henrique Barreto Da Silva	1/2 Oficial de Soldador Iii
Maicon Dos Santos Da Silva	Servente
Maicon Henrique Marques Da Silva	Servente
Marcelo Fernandes Da Silva	Pedreiro
Marcelo Gomes Da Silva Facio	Operador de Máquinas de Obra
Marcelo Rabelo De Brito	Jovem Aprendiz 4H
Mario Vitor Da Silva Cardoso	Servente
Matheus Viveiros Da Conceicão	Servente
Maylon Brendo Dos Santos Agnelo	Tecnico Manutenção de Máquinas
Michel Dos Santos Da Silva	Pedreiro
Otomilton Lacerda Da Silva	Pedreiro I
Paulo Dos Santos	Pedreiro
Paulo Roberto Ribeiro Da Conceição Junior	Servente
Pedro Gomes De Brito	Operador de Máquinas Leves
Pedro Paulo Barboza Moreira	Servente
Rafael De Moura Lima	Operador de Máquinas de Obra
Ray Da Silva Prata	Servente
Reinaldo Nascimento Dos Reis	Pedreiro
Robson Da Costa Barreto	Profissional Líder
Rodrigo Alves Da Rocha	Servente
Rodrigo Pedro Da Silva	Vigia de Obra

Rogério Dos Santos	Encarregado de Obras Pleno
Ronaldo De Souza	Armador de Obras
Ronaldo Dos Santos	Encarregado de Turma
Sedmar Venceslau De Sousa	Armador de Obras
Sérgio Dos Santos Ferreira	Servente
Sesanildo Venceslau De Sousa	Servente
Sidclay Godois Dos Santos Junior	Servente
Sidnei Jesus Dos Santos	Servente
Ullisses Pedro Ferreira	Servente
Ururai Renato De Castro	Servente
Vicente Rita Satile	Pedreiro
Walace Silva Dos Santos	Servente
Wallace De Carvalho Araujo Da Silva	Operador de Escavadeira
Wellington Borges Nascimento	Operador de Máquinas de Obra
Yuri Pereira Simões	Marteleteiro Alpinista
Zilmar Teixeira Da Silva	Operador de Sonda

Lasc Engenharia e Geotecnia Ltda
80 seguidores
2 sem •

Técnica de Segurança do Trabalho

Processo Seletivo Afirmativo para Mulheres

A LASC Engenharia está com oportunidade aberta para Técnica de Segurança do Trabalho, em processo seletivo afirmativo voltado para mulheres, com o objetivo de ampliar a participação e a representatividade feminina no setor da construção civil.

Responsabilidades e atribuições

* Identificar, avaliar e monitorar riscos ambientais e operacionais nos canteiros de obras;
* Realizar inspeções de segurança e acompanhar as condições de trabalho das equipes;
* Elaborar e atualizar documentos como PGR, ordens de serviço e relatórios de inspeção;
* Investigar acidentes e quase acidentes, identificando causas e propondo ações corretivas e preventivas;
* Acompanhar o cumprimento das Normas Regulamentadoras (NRs), políticas internas e legislação de Segurança do Trabalho;
* Desenvolver e ministrar treinamentos, integrações e reciclagens de Segurança do Trabalho;
* Orientar e acompanhar a CIPA, além de apoiar a organização da SIPAT e demais campanhas preventivas.

Requisitos

* Curso Técnico em Segurança do Trabalho;
* Registro profissional regular;
* CNH categoria B;
* Conhecimento em inspeções e rotinas de Segurança do Trabalho;
* Perfil proativo, boa comunicação e foco em prevenção;
* Experiência na construção civil será considerada um diferencial.

Informações da vaga

📍 Local de trabalho: Barra da Tijuca – Rio de Janeiro/RJ
💰 Salário: R$ 4.237,20
🎁 Benefícios: Vale-Alimentação, Vale-Transporte e Seguro de Vida em Grupo

Venha fazer parte da LASC Engenharia e contribuir para uma construção civil cada vez mais segura, diversa e profissional.

Você e mais 4 pessoas 1 comentário • 1 compartilhamento

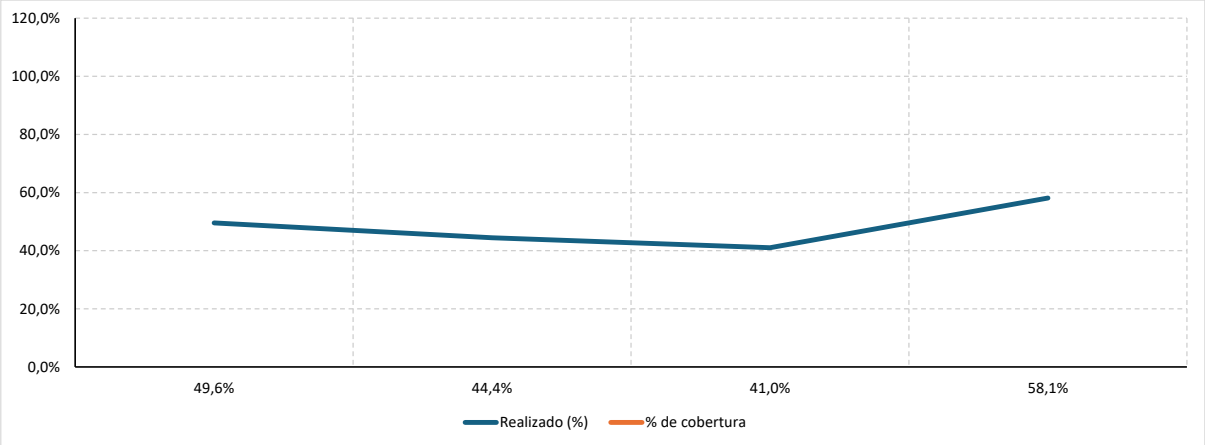
Gostei Comentar Compartilhar Enviar

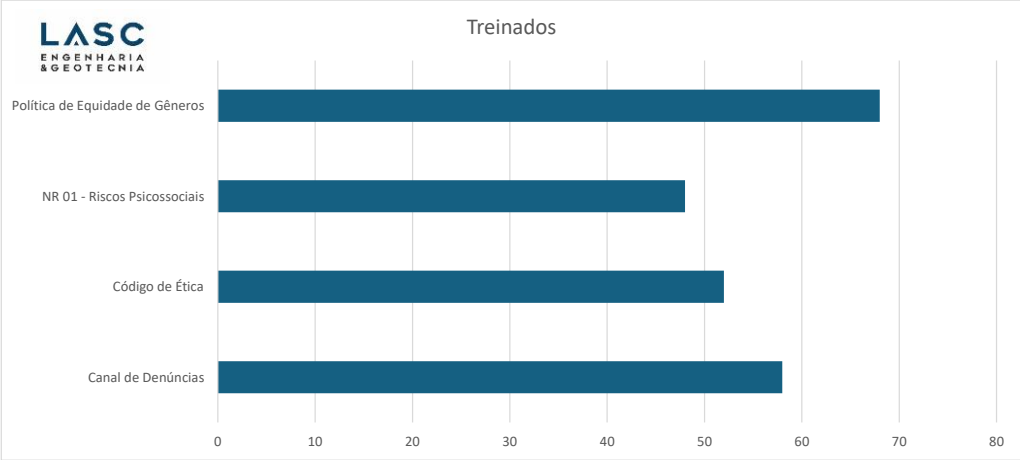
ACOMPANHAMENTO DE TREINAMENTOS | LASC 2026

Total de colaboradores **117**

Treinamento	Treinados	% de cobertura
Canal de Denúncias	58	49,6%
Código de Ética	52	44,4%
NR 01 - Riscos Psicossociais	48	41,0%
Política de Equidade de Gêneros	68	58,1%

Base de referência: 117 profissionais. Percentuais calculados individualmente por capacitação. Data-base: 09/2026





LASC ENGENHARIA &GEOTECNIA

Sistema de Gestão de Segurança do Trabalho
Relatório Fotográfico

14/10/2026

FOTO 1



DIÁLOGO DIÁRIO DE SEGURANÇA - DDS

FOTO 2



TREINAMENTO EQUIDADE DE GÊNERO NO CANTEIRO

FOTO 3



TREINAMENTO EQUIDADE DE GÊNERO NO CANTEIRO

FOTO 4



ORIENTAÇÕES SOBRE O CANAL DE DENÚNCIAS

FOTO 5



PESQUISA DE CLIMA ORGANIZACIONAL

FOTO 6



PESQUISA DE CLIMA ORGANIZACIONAL

FOTO 7



DDS - PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL E SEXUAL

FOTO 8



DDS - PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL E SEXUAL

FOTO 9



TREINAMENTO CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA NO CANTEIRO

FOTO 10



TREINAMENTO CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA NO CANTEIRO

FOTO 11



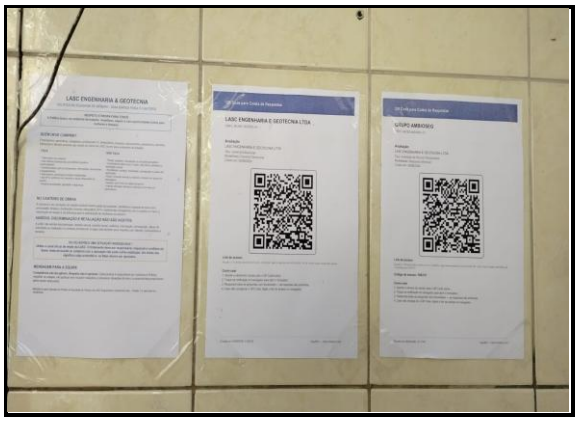
TREINAMENTO DE SEGURANÇA E BOAS PRÁTICAS NO DEPÓSITO

FOTO 12



TREINAMENTO DE SEGURANÇA E BOAS PRÁTICAS NO DEPÓSITO

FOTO 13



PESQUISA DE RISCOS PSICOSSOCIAIS E CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA

FOTO 14



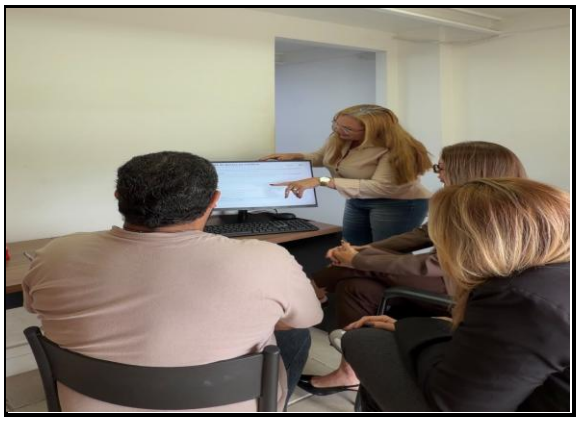
PESQUISA DE RISCOS PSICOSSOCIAIS E CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA

FOTO 15



PESQUISA DE RISCOS PSICOSOCIAS E CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA

FOTO 16



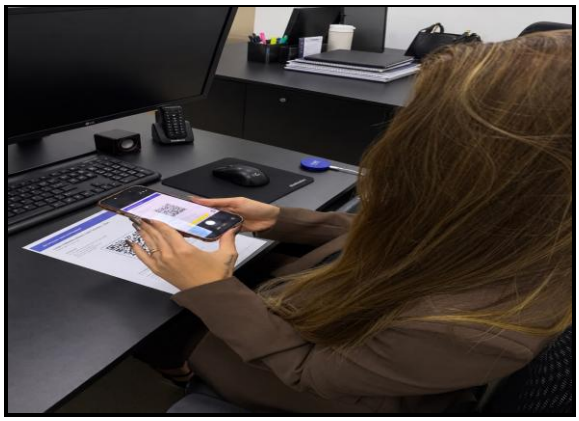
TREINAMENTO EQUIDADE DE GÊNERO NO ESCRITÓRIO

FOTO 17



TREINAMENTO EQUIDADE DE GÊNERO NO ESCRITÓRIO

FOTO 18



QR CODE CANAL DE DENÚNCIAS

FOTO 19



ENTREGA DE KIT BOAS VINDAS

FOTO 20



PALESTRA SAÚDE MENTAL - SETEMBRO AMARELO

FOTO 21



ENTREGA DE BRINDES - PÁSCOA

FOTO 22



ENTREGA DE BRINDES - PÁSCOA

FOTO 23



ENTREGA DE BRINDES - FINAL DE ANO

FOTO 24



ENTREGA DE BRINDES - FINAL DE ANO

TREINAMENTO DE CONSCIENTIZAÇÃO E ORIENTAÇÃO

ÉTICA, RESPEITO, EQUIDADE E SAÚDE NO AMBIENTE DE TRABALHO

Temas abordados:

- Equidade de Gêneros e Respeito às Diferenças
- Código de Conduta e Ética
- Canal de Denúncias
- NR-01 – Fatores de Riscos Psicossociais Relacionados ao Trabalho
- Pesquisa de Clima Organizacional – Acesso via QR Code

LASC ENGENHARIA E GEOTECNIA

Nosso compromisso é construir um ambiente de trabalho seguro, saudável, ético, inclusivo e respeitoso para todos.

SMS – Segurança, Meio Ambiente e Saúde | 2026

LASC ENGENHARIA E GEOTECNIA

ORGANOGRAMA INSTITUCIONAL

LASC ENGENHARIA E GEOTECNIA LTDA.

DIRETORIA

Planejamento, gestão e decisão estratégica

Luiz Antonio	Felipe Camillo	Mariana Costa	Igor Costa
Diretor-Geral Sócio-Administrador	**Diretor de Obras e Projetos** Sócio-Administrador	**Diretora Financeira e Administrativa** Sócia	**Diretor de Logística** Sócio
Direção estratégica e gestão geral	Engenharia, projetos e execução de obras	Gestão financeira e administrativa	Logística, suprimentos, equipamentos e gestão do galpão

ENGENHARIA E GEOTECNIA

Desenvolvimento técnico e operacional

Lucas Ramalho
Engenheiro Geotécnico

- Estudos e projetos geotécnicos
- Apoio técnico a obras
- Análises e soluções de engenharia

Juliana Lima
Engenheira Civil

- Desenvolvimento e acompanhamento de projetos
- Apoio técnico às obras
- Orçamentos e planejamento

GESTÃO DE PESSOAS

Administração de pessoal e suporte corporativo

Juliana Viveiros
Departamento Pessoal

- Gestão de pessoal e rotinas trabalhistas
- Processos de admissão, demissão e benefícios
- Suporte à gestão administrativa
- Acompanhamento de indicadores de pessoas

LICITAÇÕES E CONTRATOS

Gestão de contratos e processos licitatórios

Gabriela Baldine
Analista de Licitações e Contratos

- Elaboração e acompanhamento de processos licitatórios
- Gestão de contratos
- Organização documental
- Interface com clientes e órgãos públicos

QSMS

Qualidade, Segurança, Meio Ambiente e Saúde Ocupacional

Janaina Marinho
Técnica de Segurança do Trabalho

- Segurança do trabalho
- Meio ambiente
- Saúde ocupacional
- Gestão de requisitos legais
- Treinamentos e Diálogos Diários de Segurança (DDS)
- Acompanhamento de indicadores de QSMS

EQUIPES OPERACIONAIS E DE APOIO

Execução das atividades técnicas, administrativas e operacionais da empresa, conforme as demandas de cada projeto e área de atuação.

Equidade de gênero no canteiro

Oportunidades e respeito para todas as pessoas

Equidade de gênero é garantir que homens e mulheres tenham oportunidades justas, respeito, valorização e condições adequadas de trabalho, considerando suas diferentes necessidades e combatendo qualquer tipo de discriminação.

Exemplo prático no canteiro de obras

Garantir que homens e mulheres tenham as mesmas oportunidades de contratação, capacitação, crescimento profissional e remuneração, além de um ambiente seguro, respeitoso e livre de assédio.

Qual a diferença?

•Igualdade: oferecer os mesmos direitos e oportunidades.
•Equidade: reconhecer necessidades e barreiras diferentes, adotando medidas justas para que todos tenham oportunidades reais.

Exemplos:

•As tarefas devem considerar competência, qualificação e segurança;
•Nenhuma pessoa deve ser desvalorizada por seu gênero;
•Homens e mulheres merecem tratamento digno e justo

Mensagem para o treinamento da LASC:
“Equidade de gênero é respeitar as diferenças, garantir oportunidades justas e reconhecer que competência profissional não depende de ser homem ou mulher.” 💙

Respeito às mulheres no trabalho

Ambiente profissional, sem constrangimentos

Respeito às mulheres no ambiente de trabalho é reconhecer e valorizar sua dignidade, competência, direitos e capacidade profissional, garantindo um ambiente seguro, justo e livre de preconceitos, discriminação, constrangimentos e qualquer forma de assédio.

Exemplo prático no canteiro de obras

- Tratar as mulheres com educação e profissionalismo.
- Não fazer piadas, comentários ofensivos ou de caráter sexual.
- Respeitar suas opiniões, decisões e responsabilidades.
- Garantir as mesmas oportunidades de capacitação e crescimento profissional.
- Não desvalorizar uma profissional pelo fato de ser mulher.

Mensagem para o treinamento da LASC: 💙
“Respeitar uma mulher no trabalho é reconhecer sua competência, valorizar sua presença e garantir que ela seja tratada com a mesma dignidade e profissionalismo que qualquer outro trabalhador.”

Prevenção ao assédio moral e sexual

Reconhecer, prevenir e agir

Prevenção ao assédio moral no trabalho é o conjunto de ações e medidas adotadas para evitar comportamentos abusivos, humilhações, constrangimentos e situações que possam prejudicar a dignidade, a saúde emocional e o bem-estar dos trabalhadores.

Exemplos práticos no canteiro de obras

- Não humilhar, insultar ou ridicularizar colegas.
- Não utilizar gritos, ameaças ou ofensas para cobrar resultados.
- Evitar exposição vexatória de trabalhadores diante da equipe.
- Não perseguir, discriminar ou isolar profissionais.
- Tratar todos com respeito, independentemente do cargo ou função.
- Comunicar situações de assédio pelos canais disponibilizados pela empresa.

Importante: Nem toda cobrança ou conflito caracteriza assédio moral. O problema está nas condutas abusivas e humilhantes, especialmente quando repetidas e sistemáticas.

Mensagem para o treinamento da LASC:
💙 **“Cobrar resultados faz parte do trabalho. Humilhar, ameaçar ou constranger não! Respeito e dignidade são direitos de todos.”**

Código de Conduta e Ética

As regras valem para todas as pessoas

Código de Conduta e Ética é um conjunto de princípios, valores e regras que orientam o comportamento dos colaboradores no ambiente de trabalho, promovendo o respeito, a honestidade, a integridade, a responsabilidade e a transparência nas relações profissionais.

Exemplos práticos no canteiro de obras

- Tratar todos os colegas com respeito e educação.
- Não praticar discriminação, assédio moral ou sexual.
- Cumprir as normas de segurança e os procedimentos da empresa.
- Agir com honestidade e responsabilidade nas atividades.
- Respeitar as diferenças e promover a igualdade de oportunidades.
- Comunicar comportamentos inadequados por meio dos canais disponibilizados pela empresa.

Mensagem para o treinamento da LASC:
💙 **“Ética é fazer o que é certo, mesmo quando ninguém está olhando. Respeito, honestidade e responsabilidade devem fazer parte das nossas atitudes todos os dias.”**

.

Canal de denúncias

Falar com responsabilidade é cuidar do ambiente de trabalho

Canal de Denúncias é um meio de comunicação seguro e confidencial disponibilizado pela empresa para que colaboradores e outras pessoas possam relatar situações de assédio, discriminação, irregularidades, comportamentos antiéticos ou descumprimento das normas internas.

Exemplos práticos no canteiro de obras

- Denunciar situações de assédio moral ou sexual.
- Comunicar atitudes discriminatórias ou preconceituosas.
- Relatar ameaças, humilhações ou constrangimentos.
- Informar práticas de corrupção, fraudes ou comportamentos antiéticos.
- Comunicar violações ao Código de Conduta e Ética da empresa.
- Relatar situações de retaliação contra quem realizou uma denúncia.

O canal deve garantir:

- Confidencialidade das informações.
- Possibilidade de denúncia anônima, quando disponibilizada.
- Tratamento imparcial e responsável das denúncias.
- Proteção contra retaliações aos denunciantes de boa-fé.

Mensagem para o treinamento da LASC

💙 **“O Canal de Denúncias é uma ferramenta de proteção e respeito. Denunciar uma irregularidade não é prejudicar um colega, mas contribuir para um ambiente de trabalho mais seguro, ético e justo para todos.”**

Igualdade de oportunidades

Critérios profissionais justos e transparentes

Igualdade de oportunidades é garantir que todas as pessoas tenham as mesmas chances de acesso ao emprego, capacitação, desenvolvimento e crescimento profissional, independentemente do gênero, raça, idade ou outras características pessoais, valorizando suas competências e qualificações.

Exemplos práticos no canteiro de obras

- Garantir oportunidades de contratação para homens e mulheres.
- Oferecer treinamentos e capacitações sem discriminação.
- Valorizar os profissionais por suas competências e desempenho.
- Garantir critérios justos para promoções e crescimento profissional.
- Assegurar igualdade salarial para trabalho igual ou de igual valor, conforme a legislação.
- Não impedir que mulheres exerçam determinadas funções por preconceito de gênero.

Importante: Igualdade de oportunidades não significa favorecer alguém, mas garantir que todos tenham condições justas de demonstrar seu potencial e crescer profissionalmente.

Mensagem para o treinamento da LASC

💙 **“Oportunidade não tem gênero! Todos merecem ser reconhecidos por sua capacidade, dedicação e competência profissional. Na LASC, respeito e igualdade de oportunidades devem fazer parte do nosso trabalho.”**

Comunicação respeitosa

Palavras também constroem segurança

Comunicação respeitosa é a prática de se expressar e ouvir as pessoas com educação, empatia, clareza e profissionalismo, respeitando as diferenças de opiniões, gênero, cultura e funções, sem utilizar palavras ou atitudes que possam causar constrangimento, humilhação ou discriminação.

Exemplos práticos no canteiro de obras

- Falar com educação, evitando gritos, xingamentos e ofensas.
- Ouvir e respeitar a opinião dos colegas.
- Não utilizar apelidos ofensivos, piadas preconceituosas ou comentários discriminatórios.
- Orientar e corrigir erros sem humilhar o trabalhador.
- Resolver conflitos por meio do diálogo.
- Tratar todos com respeito, independentemente do cargo, função ou gênero.

Importante: Comunicar-se com respeito não significa deixar de cobrar responsabilidades, mas saber orientar, corrigir e dialogar de maneira profissional e construtiva.

Mensagem para o treinamento da LASC

💙 **“Respeito também se demonstra na maneira de falar e ouvir. Podemos discordar, orientar e cobrar resultados sem ofender ou humilhar. Uma comunicação respeitosa fortalece o trabalho em equipe e torna nosso ambiente mais seguro e saudável.”**

Diversidade, inclusão e equipe

Todos fazem parte da prevenção

Diversidade, Inclusão e Trabalho em Equipe é reconhecer, respeitar e valorizar as diferenças entre as pessoas, garantindo que todos tenham oportunidades justas de participação, sejam tratados com dignidade e possam contribuir com suas habilidades e conhecimentos para alcançar os objetivos da empresa.

Exemplos práticos no canteiro de obras

- Respeitar as diferenças de gênero, idade, raça, cultura e religião.
- Valorizar as habilidades e experiências de cada trabalhador.
- Não excluir colegas de atividades por preconceito ou discriminação.
- Incentivar a participação de homens e mulheres nas decisões e atividades da equipe.
- Promover a cooperação, o diálogo e a ajuda mútua.
- Garantir que todos sejam ouvidos, respeitados e integrados ao ambiente de trabalho.

Importante: Diversidade é reconhecer as diferenças; inclusão é garantir que todos tenham espaço e oportunidades; e trabalho em equipe é unir essas diferenças para alcançar objetivos comuns, com segurança, respeito e responsabilidade.

Mensagem para o treinamento da LASC

💙 “Uma equipe forte é formada por pessoas diferentes que trabalham juntas com respeito, união e cooperação. Na LASC, cada pessoa tem seu valor, e a diversidade fortalece nossos resultados!”

Liderança e equidade

Encarregados e gestores dão o exemplo

Liderança e Equidade de Gênero é o compromisso dos gestores, encarregados e demais líderes em promover um ambiente de trabalho justo, respeitoso e inclusivo, garantindo que homens e mulheres tenham as mesmas oportunidades de desenvolvimento, reconhecimento e crescimento profissional, sem discriminação ou favorecimento.

Exemplos práticos no canteiro de obras

- Tratar todos os trabalhadores com respeito e imparcialidade.
- Garantir oportunidades de capacitação e crescimento para homens e mulheres.
- Valorizar a competência e o desempenho profissional, independentemente do gênero.
- Não permitir atitudes de assédio, preconceito ou discriminação na equipe.
- Ouvir as opiniões e sugestões de todos os colaboradores.
- Agir imediatamente diante de comportamentos inadequados, seguindo os procedimentos da empresa.
- Liderar pelo exemplo, demonstrando ética, respeito e responsabilidade.

Importante: A equidade de gênero deve ser um compromisso de todo o corpo diretivo, engenheiros, supervisores e encarregados. Mais do que orientar, os líderes devem demonstrar, por meio de suas atitudes, que o respeito e a igualdade de oportunidades fazem parte da cultura da LASC Engenharia.

Mensagem para o treinamento da LASC

💙 “Liderar é dar o exemplo! Uma liderança comprometida com a equidade valoriza as pessoas por suas competências, respeita as diferenças e garante oportunidades justas para todos. Na LASC, o respeito começa pela liderança!”

.

Regras de ouro: compromisso de todos

Respeito é atitude diária na LASC

Regras de Ouro – Compromisso de Todos são princípios fundamentais de comportamento e responsabilidade que devem ser conhecidos e praticados por todos os colaboradores, promovendo um ambiente de trabalho seguro, ético, respeitoso, inclusivo e livre de discriminação.

Exemplos práticos no canteiro de obras

- Respeitar todos os colegas, independentemente do gênero ou função.
- Não tolerar atitudes de assédio, discriminação ou preconceito.
- Cumprir o Código de Conduta e Ética da empresa.
- Agir com honestidade, responsabilidade e profissionalismo.
- Promover a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.
- Comunicar comportamentos inadequados pelos canais disponibilizados pela empresa.
- Contribuir para um ambiente de trabalho seguro, saudável e acolhedor.

Importante: As Regras de Ouro não devem ser apenas conhecidas, mas praticadas diariamente por trabalhadores, lideranças e corpo diretivo, fortalecendo a cultura de integridade e respeito da LASC Engenharia.

Mensagem para o treinamento da LASC

💙 **“As Regras de Ouro da LASC representam o compromisso de cada um de nós com o respeito, a ética, a segurança e a equidade. Um ambiente de trabalho melhor começa com as atitudes de todos!**

LASC
ENGENHARIA
&GEOTECNIA

LISTA DE PRESENÇA

TÍTULO: NR 01 – PESQUISA DE CLIMA ORGANIZACIONAL	**DATA:** 23/09/2026
NORMA DE REFERÊNCIA: NR-01	**CARGA HORÁRIA:** 01 hs
LOCAL DE REALIZAÇÃO: ( ) Sala de Treinamento (X) Próprio Local de Trabalho ( ) Local Externo	
ENDEREÇO: Rua Sá Freire N, Sas Cristovas RJ	
CATEGORIA: ( ) Treinamento capacitação ( ) Qualificação ( ) Reunião ( ) Orientação	

Nº	NOME DO PARTICIPANTE	CARGO / FUNÇÃO	ASSINATURA
1	Marcelo Adelio de Brito	Jovem Aprendiz	
2	Jonathan B. dos S. Coelho	MECANICO	
3	FÁBIO M. MARCOS	SUPERVISOR DE POSTO	
4	Janaina F. Marinho	TST	
5	João Victor S. C. da Silva	Jovem Aprendiz	
6	Bruno Rosa Amaro	Mão de obra	
7	Bruno Rodrigues	Conferente de Obras	
8			
9			
10			
11			
12			
13			
14			
15			
16			

ASSUNTO:

O objetivo central da pesquisa baseada na NR-01 é **mapear cientificamente os fatores organizacionais que afetam a saúde mental, o bem-estar e a segurança dos trabalhadores.**

O objetivo divide-se em três pilares técnicos:

- **Identificar Fatores de Risco: Apontar onde estão os gatilhos para o adoecimento mental (ex: sobrecarga de tarefas, cobranças abusivas, falta de clareza de papéis ou ausência de suporte da liderança).**
- **Mensurar a Intensidade: Avaliar a gravidade e o alcance desses riscos dentro de cada setor da empresa (criar um mapa de calor das áreas mais vulneráveis).**
- **Dar Voz Ativa ao Trabalhador: Garantir um canal 100% anônimo, seguro e estatístico para que o colaborador reporte gargalos na organização do trabalho sem medo de retaliações.**

	Nome	Assinatura	Registros	Formação
Resposanvel técnico / Instrutor				

Janaina Ferreira Marinho
Téc. de Seg. do Trabalho
MTE-RJ 093038-4
Téc. de Enfermagem do Trabalho
COREN-RJ 002.312.792 TE

LASC
ENGENHARIA
&GEOTECNIA

LISTA DE PRESENÇA

TÍTULO: NR 01 – PESQUISA DE CLIMA ORGANIZACIONAL		**DATA:** 24/09/26
NORMA DE REFERÊNCIA: NR-01		**CARGA HORÁRIA:** 01 hs
LOCAL DE REALIZAÇÃO:	( ) Sala de Treinamento ( ) Próprio Local de Trabalho ( ) Local Externo	
ENDEREÇO:	Rua São Sebastião, 78 - Inoã	
CATEGORIA:	( ) Treinamento capacitação ( ) Qualificação ( ) Reunião ( ) Orientação	

Nº	NOME DO PARTICIPANTE	CARGO / FUNÇÃO	ASSINATURA
1	Carlos		Carlos Augusto Alves dos Santos
2	Estevão		Estevão Custódio do Nascimento
3	Maria Vitória da Silva Castro		Maria Vitória da Silva
4	Anderson		Anderson
5	Jairo José dos Santos		Jairo José dos Santos
6	[illegible]		[illegible]
7	Jacque Braga de [illegible]		Jacque Braga de [illegible]
8	[illegible]		[illegible]
9	[illegible]		[illegible]
10	[illegible]		[illegible]
11	[illegible]		
12	Darivaldo Reinaldo Barbara		Darivaldo
13	José Amarim Filho		[illegible]
14			
15			
16			

ASSUNTO:

O objetivo central da pesquisa baseada na NR-01 é **mapear cientificamente os fatores organizacionais que afetam a saúde mental, o bem-estar e a segurança dos trabalhadores.**

O objetivo divide-se em três pilares técnicos:

- **Identificar Fatores de Risco: Apontar onde estão os gatilhos para o adoecimento mental (ex: sobrecarga de tarefas, cobranças abusivas, falta de clareza de papéis ou ausência de suporte da liderança).**
- **Mensurar a Intensidade: Avaliar a gravidade e o alcance desses riscos dentro de cada setor da empresa (criar um mapa de calor das áreas mais vulneráveis).**
- **Dar Voz Ativa ao Trabalhador: Garantir um canal 100% anônimo, seguro e estatístico para que o colaborador reporte gargalos na organização do trabalho sem medo de retaliações.**

	Nome	Assinatura	Registros	Formação
Resposanvel técnico / Instrutor				

Janaina Ferreira Marinho
Téc. de Seg. do Trabalho
MTE-RJ 003038-4
Téc. de Enfermagem do Trabalho
COREN-RJ 002.312.792 TE

LASC
ENGENHARIA
&GEOTECNIA

LISTA DE PRESENÇA

TÍTULO: NR 01 – PESQUISA DE CLIMA ORGANIZACIONAL /AVALIAÇÃO DE RISCO PSICOSSOCIAL	**DATA:** 23/09/2026
NORMA DE REFERÊNCIA: NR-01	**CARGA HORÁRIA:** 01 hs
LOCAL DE REALIZAÇÃO:	( ) Sala de Treinamento (X) Próprio Local de Trabalho ( ) Local Externo
ENDEREÇO:	Rua Ouro, 40 - Lins Vasconcelos
CATEGORIA:	( ) Treinamento capacitação ( ) Qualificação ( ) Reunião (X) Orientação

Nº	NOME DO PARTICIPANTE	CARGO / FUNÇÃO	ASSINATURA
1	ROGÉRIO DOS SANTOS	ENCARREGADO	—
2	ALEX HAROLDO DA SILVA	SERVENTE	Alex Haroldo
3	ALEXANDRO MARQUES MARCOS	SERVENTE	Alexandro
4	BRUNO DE OLIVEIRA MOURA	SERVENTE	BRUNO
5	ERICSON MICHEL DE OLIVEIRA	ARMADOR	
6	ELIEL DOS SANTOS DA SILVA	PEDREIRO	
7	JOÃO PAULO BATISTA PAULINO	MEIO OFICIAL DE PEDREIRO	João Paulo B.P
8	MRCELO FERNANDES DA SILVA	PEDREIRO	Marcelo F. da Silva
9	MAICON HENRIQUE MARQUES DA SILVA	SERVENTE	MAICON
10	PEDRO PAULO BARBOZA MOREIRA	SERVENTE	Pedro Paulo
11	PAULO ROBERTO RIBEIRO DA CONCEIÇÃO JUNIOR	SERVENTE	Paulo Roberto
12	PEDRO GOMES DE BRITO	OPERADOR DE MAQUINAS	
13	DIEGO DE MATOS PEREIRA	OPERADOR DE SONDA	
14			
15			

ASSUNTO:

O objetivo central da pesquisa baseada na NR-01 é **mapear cientificamente os fatores organizacionais que afetam a saúde mental, o bem-estar e a segurança dos trabalhadores.**

O objetivo divide-se em três pilares técnicos:

- **Identificar Fatores de Risco: Apontar onde estão os gatilhos para o adoecimento mental (ex: sobrecarga de tarefas, cobranças abusivas, falta de clareza de papéis ou ausência de suporte da liderança).**
- **Mensurar a Intensidade: Avaliar a gravidade e o alcance desses riscos dentro de cada setor da empresa (criar um mapa de calor das áreas mais vulneráveis).**
- **Dar Voz Ativa ao Trabalhador: Garantir um canal 100% anônimo, seguro e estatístico para que o colaborador reporte gargalos na organização do trabalho sem medo de retaliações.**

	Nome	Assinatura	Registros	Formação
Resposanvel técnico / Instrutor		Janaina Ferreira Marinho Téc. de Seg. do Trabalho MTE-RJ 083038-4 Téc. de Enfermagem do Trabalho COREN-RJ 002.312.792 TE		

LASC
ENGENHARIA
&GEOTECNIA

LISTA DE PRESENÇA

TÍTULO: NR 01 – PESQUISA DE CLIMA ORGANIZACIONAL /AVALIAÇÃO DE RISCO PSICOSSOCIAL	**DATA:** 30/09/26
NORMA DE REFERÊNCIA: NR-01	**CARGA HORÁRIA:** 01 hs
LOCAL DE REALIZAÇÃO:	( ) Sala de Treinamento ( ) Próprio Local de Trabalho ( ) Local Externo
ENDEREÇO:	
CATEGORIA:	( ) Treinamento capacitação ( ) Qualificação ( ) Reunião ( ) Orientação

Nº	NOME DO PARTICIPANTE	CARGO / FUNÇÃO	ASSINATURA
1	CLAYTON MUNIZ DE AZEVEDO	ENCARREGADO	Clayton M. de Azevedo
2	DENIS PIMENTEL ALVES	SERVENTE	Denis Pimentel Alves
3	GIOVANNI RODRIGUES DE SOUZA	SERVENTE	Giovanni R. de Souza
4	LUIZ HENRIQUE BARRETO DA SILVA	SOLDADOR	
5	LEANDRO DOS SANTOS	PEDREIRO GABIONISTA	Leandro dos Santos
6	MAICON DOS SANTOS DA SILVA	AJUDANTE	Maicon dos Santos da Silva
7			
8			
9			
10			
11			
12			
13			
14			
15			

ASSUNTO:

O objetivo central da pesquisa baseada na NR-01 é **mapear cientificamente os fatores organizacionais que afetam a saúde mental, o bem-estar e a segurança dos trabalhadores.**

O objetivo divide-se em três pilares técnicos:

- **Identificar Fatores de Risco: Apontar onde estão os gatilhos para o adoecimento mental (ex: sobrecarga de tarefas, cobranças abusivas, falta de clareza de papéis ou ausência de suporte da liderança).**
- **Mensurar a Intensidade: Avaliar a gravidade e o alcance desses riscos dentro de cada setor da empresa (criar um mapa de calor das áreas mais vulneráveis).**
- **Dar Voz Ativa ao Trabalhador: Garantir um canal 100% anônimo, seguro e estatístico para que o colaborador reporte gargalos na organização do trabalho sem medo de retaliações.**

Resposanvel técnico / Instrutor	Nome	Assinatura	Registros	Formação

Janaina Ferreira Mannho
Téc. de Seg. do Trabalho
MTE-RJ 003038-4
Téc. de Enfermagem do Trabalho
COREN-RJ 002.312.792 TE

LASC
ENGENHARIA
&GEOTECNIA

LISTA DE PRESENÇA

TÍTULO: NR 01 – PESQUISA DE CLIMA ORGANIZACIONAL /AVALIAÇÃO DE RISCO PSICOSSOCIAL	**DATA:** 14/01/2026
NORMA DE REFERÊNCIA: NR-01	**CARGA HORÁRIA:** 01 hs
LOCAL DE REALIZAÇÃO:	(X) Sala de Treinamento ( ) Próprio Local de Trabalho ( ) Local Externo
ENDEREÇO:	Rua Sá Freire, Nº11 São Paulo/SP
CATEGORIA:	( ) Treinamento capacitação ( ) Qualificação ( ) Reunião (X) Orientação

Nº	NOME DO PARTICIPANTE	CARGO / FUNÇÃO	ASSINATURA
1	YURI Pereira Santos		
2			
3			
4			
5			
6			
7			
8			
9			
10			
11			
12			
13			
14			
15			

ASSUNTO:

O objetivo central da pesquisa baseada na NR-01 é **mapear cientificamente os fatores organizacionais que afetam a saúde mental, o bem-estar e a segurança dos trabalhadores.**

O objetivo divide-se em três pilares técnicos:

- **Identificar Fatores de Risco: Apontar onde estão os gatilhos para o adoecimento mental (ex: sobrecarga de tarefas, cobranças abusivas, falta de clareza de papéis ou ausência de suporte da liderança).**
- **Mensurar a Intensidade: Avaliar a gravidade e o alcance desses riscos dentro de cada setor da empresa (criar um mapa de calor das áreas mais vulneráveis).**
- **Dar Voz Ativa ao Trabalhador: Garantir um canal 100% anônimo, seguro e estatístico para que o colaborador reporte gargalos na organização do trabalho sem medo de retaliações.**

	Nome	Assinatura	Registros	Formação
Resposanvel técnico / Instrutor				

LASC
ENGENHARIA
&GEOTECNIA

LISTA DE PRESENÇA

TÍTULO: **POLÍTICA DE EQUIDADE DE GÊNERO** **LASC Engenharia e Geotecnia Ltda.** **Versão 1.0 | Documento aprovado | 10 de agosto de 2026**	**DATA:** 23/09/2026
NORMA DE REFERÊNCIA: NR-01	**CARGA HORÁRIA:** 01 hs

LOCAL DE REALIZAÇÃO:	( ) Sala de Treinamento (X) Próprio Local de Trabalho ( ) Local Externo
ENDEREÇO:	Rua Só Freire Nº11
CATEGORIA:	( ) Treinamento capacitação ( ) Qualificação ( ) Reunião ( ) Orientação

Nº	NOME DO PARTICIPANTE	CARGO / FUNÇÃO	ASSINATURA
1	Marcelo Rabelo de Brito	Jovem Aprendiz	
2	Maylon B. dos S. Gomes	MECANICO	
3	FÁBIO M - [illegible]	SUPERVISOR DE POSTO	
4	João Victor S.C. da Silva	Jovem Aprendiz	
5	Jeniffer F. Marinho	TST	
6	Bruno Rosa Arruda	Meio oficial	
7	Bruno Rocha [illegible]	comprador de O hrs	
8			
9			
10			
11			
12			
13			
14			
15			
16			

ASSUNTO / OBJETIVO

Esta Política tem como objetivo orientar decisões, práticas e comportamentos relacionados à equidade entre mulheres e homens no ambiente de trabalho, observando a realidade organizacional e operacional da LASC.

São objetivos específicos:

- **promover igualdade de oportunidades de ingresso, desenvolvimento, reconhecimento e ascensão profissional;**
- **prevenir e enfrentar discriminação, assédio sexual, assédio moral e outras formas de violência no trabalho;**
- **incorporar a perspectiva de gênero às condições de saúde, segurança, higiene, privacidade e organização dos locais de trabalho;**
- **orientar lideranças e profissionais sobre suas responsabilidades;**
- **estimular o compartilhamento das responsabilidades familiares de cuidados, nos limites legais e das práticas aprovadas pela empresa;**
- **estabelecer bases para monitoramento, comunicação e melhoria contínua das ações.**

	Nome	Assinatura	Registros	Formação
Resposanvel técnico / Instrutor				

Janaina Ferreira Marinho
Téc. de Seg. do Trabalho
MTE-RJ 093036-4
Téc. de Enfermagem do Trabalho
COREN-RJ 002.312.792 TE

LASC
ENGENHARIA
&GEOTECNIA

LISTA DE PRESENÇA

TÍTULO: **POLÍTICA DE EQUIDADE DE GÊNERO** **LASC Engenharia e Geotecnia Ltda.** **Versão 1.0 | Documento aprovado | 10 de agosto de 2026**	**DATA:** 24/09/2026
NORMA DE REFERÊNCIA: NR-01	**CARGA HORÁRIA:** 01 hs

LOCAL DE REALIZAÇÃO:	(X) Sala de Treinamento ( ) Próprio Local de Trabalho ( ) Local Externo
ENDEREÇO:	AV. das Américas, 4607 - Barra da Tijuca, Rio de Janeiro - RJ
CATEGORIA:	( ) Treinamento capacitação ( ) Qualificação ( ) Reunião ( ) Orientação

Nº	NOME DO PARTICIPANTE	CARGO / FUNÇÃO	ASSINATURA
1	Lucas Ferreira da Silva	ENG. GEOTÉCNICO	
2	Juliana Lima	Engª. Civil	
3	GILSON DINIZ	ASS. TÉCNICO	
4			
5			
6			
7			
8			
9			
10			
11			
12			
13			
14			
15			
16			

ASSUNTO / OBJETIVO

Esta Política tem como objetivo orientar decisões, práticas e comportamentos relacionados à equidade entre mulheres e homens no ambiente de trabalho, observando a realidade organizacional e operacional da LASC.

São objetivos específicos:

- **promover igualdade de oportunidades de ingresso, desenvolvimento, reconhecimento e ascensão profissional;**
- **prevenir e enfrentar discriminação, assédio sexual, assédio moral e outras formas de violência no trabalho;**
- **incorporar a perspectiva de gênero às condições de saúde, segurança, higiene, privacidade e organização dos locais de trabalho;**
- **orientar lideranças e profissionais sobre suas responsabilidades;**
- **estimular o compartilhamento das responsabilidades familiares de cuidados, nos limites legais e das práticas aprovadas pela empresa;**
- **estabelecer bases para monitoramento, comunicação e melhoria contínua das ações.**

	Nome	Assinatura	Registros	Formação
Resposanvel técnico / Instrutor				

LASC
ENGENHARIA
&GEOTECNIA

LISTA DE PRESENÇA

TÍTULO: **POLÍTICA DE EQUIDADE DE GÊNERO** **LASC Engenharia e Geotecnia Ltda.** **Versão 1.0 | Documento aprovado | 10 de agosto de 2026**	**DATA:** 24/09/26
NORMA DE REFERÊNCIA: NR-01	**CARGA HORÁRIA:** 01 hs
LOCAL DE REALIZAÇÃO:	( ) Sala de Treinamento ( ) Próprio Local de Trabalho ( ) Local Externo
ENDEREÇO:	Rua são Sebastião Jugá, 78
CATEGORIA:	( ) Treinamento capacitação ( ) Qualificação ( ) Reunião ( ) Orientação

Nº	NOME DO PARTICIPANTE	CARGO / FUNÇÃO	ASSINATURA
1	Carlos.		Carlos Augusto Alves dos Santos
2	Estevão		Estevão Eustáquio do Nascimento
3	[illegible]		[illegible]
4	Anderson [illegible]		Anderson [illegible]
5	Jairo José de dos Santos		Jairo José de dos Santos
6	Izaque Braga de G[illegible]		Izaque Braga de G[illegible]
7	[illegible]		[illegible]
8	[illegible]		[illegible]
9	[illegible]		[illegible]
10	Reinaldo		[illegible]
11	[illegible]		
12	[illegible]		[illegible]
13	Marinaldo Reinaldo Batista		
14			
15			
16			

ASSUNTO / OBJETIVO

Esta Política tem como objetivo orientar decisões, práticas e comportamentos relacionados à equidade entre mulheres e homens no ambiente de trabalho, observando a realidade organizacional e operacional da LASC.

São objetivos específicos:

- **promover igualdade de oportunidades de ingresso, desenvolvimento, reconhecimento e ascensão profissional;**
- **prevenir e enfrentar discriminação, assédio sexual, assédio moral e outras formas de violência no trabalho;**
- **incorporar a perspectiva de gênero às condições de saúde, segurança, higiene, privacidade e organização dos locais de trabalho;**
- **orientar lideranças e profissionais sobre suas responsabilidades;**
- **estimular o compartilhamento das responsabilidades familiares de cuidados, nos limites legais e das práticas aprovadas pela empresa;**
- **estabelecer bases para monitoramento, comunicação e melhoria contínua das ações.**

	Nome	Assinatura	Registros	Formação
Responsavel técnico / Instrutor				

Janaina Ferreira Mannho
Téc. de Seg. do Trabalho
MTE-RJ 003038-4
Téc. de Enfermagem do Trabalho
COREN-RJ 002.312.792 TE

LASC
ENGENHARIA
&GEOTECNIA

LISTA DE PRESENÇA

TÍTULO: **POLÍTICA DE EQUIDADE DE GÊNERO** **LASC Engenharia e Geotecnia Ltda.** **Versão 1.0 | Documento aprovado | 10 de agosto de 2026**	**DATA:** 28/09/2026
NORMA DE REFERÊNCIA: NR-01	**CARGA HORÁRIA:** 01 hs

LOCAL DE REALIZAÇÃO:	( ) Sala de Treinamento (X) Próprio Local de Trabalho ( ) Local Externo
ENDEREÇO:	Rua Quiós, 40 - Lins Vasconcelos
CATEGORIA:	( ) Treinamento capacitação ( ) Qualificação ( ) Reunião (X) Orientação

Nº	NOME DO PARTICIPANTE	CARGO / FUNÇÃO	ASSINATURA
1	ROGÉRIO DOS SANTOS	ENCARREGADO	
2	ALEX HAROLDO DA SILVA	SERVENTE	
3	ALEXANDRO MARQUES MARCOS	SERVENTE	
4	BRUNO DE OLIVEIRA MOURA	SERVENTE	
5	ERICSON MICHEL DE OLIVEIRA	ARMADOR	
6	ELIEL DOS SANTOS DA SILVA	PEDREIRO	
7	JOÃO PAULO BATISTA PAULINO	MEIO OFICIAL DE PEDREIRO	
8	MRCELO FERNANDES DA SILVA	PEDREIRO	
9	MAICON HENRIQUE MARQUES DA SILVA	SERVENTE	
10	PEDRO PAULO BARBOZA MOREIRA	SERVENTE	
11	PAULO ROBERTO RIBEIRO DA CONCEIÇÃO JUNIOR	SERVENTE	
12	PEDRO GOMES DE BRITO	OPERADOR DE MAQUINAS	
13	DIEGO DE MATOS PEREIRA	OPERADOR DE SONDA	
14			
15			
16			

ASSUNTO / OBJETIVO

Esta Política tem como objetivo orientar decisões, práticas e comportamentos relacionados à equidade entre mulheres e homens no ambiente de trabalho, observando a realidade organizacional e operacional da LASC.

São objetivos específicos:

- **promover igualdade de oportunidades de ingresso, desenvolvimento, reconhecimento e ascensão profissional;**
- **prevenir e enfrentar discriminação, assédio sexual, assédio moral e outras formas de violência no trabalho;**
- **incorporar a perspectiva de gênero às condições de saúde, segurança, higiene, privacidade e organização dos locais de trabalho;**
- **orientar lideranças e profissionais sobre suas responsabilidades;**
- **estimular o compartilhamento das responsabilidades familiares de cuidados, nos limites legais e das práticas aprovadas pela empresa;**
- **estabelecer bases para monitoramento, comunicação e melhoria contínua das ações.**

	Nome	Assinatura	Registros	Formação
Resposanvel técnico / Instrutor		Janaina Ferreira Marinho Téc. de Seg. do Trabalho MTE-RJ 093038-4 Téc. de Enfermagem do Trabalho COREN-RJ 002.312.792 TE		

LASC
ENGENHARIA
&GEOTECNIA

LISTA DE PRESENÇA

TÍTULO: **POLÍTICA DE EQUIDADE DE GÊNERO** **LASC Engenharia e Geotecnia Ltda.** **Versão 1.0 | Documento aprovado | 10 de agosto de 2026**	**DATA:** 30/09/26
NORMA DE REFERÊNCIA: NR-01	**CARGA HORÁRIA:** 01 hs

LOCAL DE REALIZAÇÃO:	( ) Sala de Treinamento ( ) Próprio Local de Trabalho ( ) Local Externo
ENDEREÇO:	
CATEGORIA:	( ) Treinamento capacitação ( ) Qualificação ( ) Reunião ( ) Orientação

Nº	NOME DO PARTICIPANTE	CARGO / FUNÇÃO	ASSINATURA
1	CLAYTON MUNIZ DE AZEVEDO	ENCARREGADO	Clayton M. de Azevedo
2	DENIS PIMENTEL ALVES	SERVENTE	Denis Pimentel Alves
3	GIOVANNI RODRIGUES DE SOUZA	SERVENTE	Giovanni R. de Souza
4	LUIZ HENRIQUE BARRETO DA SILVA	SOLDADOR	
5	LEANDRO DOS SANTOS	PEDREIRO GABIONISTA	Leandro dos Santos
6	MAICON DOS SANTOS DA SILVA	AJUDANTE	Maicon dos Santos da Silva
7			
8			
9			
10			
11			
12			
13			
14			
15			
16			

ASSUNTO / OBJETIVO

Esta Política tem como objetivo orientar decisões, práticas e comportamentos relacionados à equidade entre mulheres e homens no ambiente de trabalho, observando a realidade organizacional e operacional da LASC.

São objetivos específicos:

- **promover igualdade de oportunidades de ingresso, desenvolvimento, reconhecimento e ascensão profissional;**
- **prevenir e enfrentar discriminação, assédio sexual, assédio moral e outras formas de violência no trabalho;**
- **incorporar a perspectiva de gênero às condições de saúde, segurança, higiene, privacidade e organização dos locais de trabalho;**
- **orientar lideranças e profissionais sobre suas responsabilidades;**
- **estimular o compartilhamento das responsabilidades familiares de cuidados, nos limites legais e das práticas aprovadas pela empresa;**
- **estabelecer bases para monitoramento, comunicação e melhoria contínua das ações.**

	Nome	Assinatura	Registros	Formação
Resposanvel técnico / Instrutor				

Janaina Ferreira Marinho
Téc. de Seg. do Trabalho
MTE-RJ 003038-4
Téc. de Enfermagem do Trabalho
COREN-RJ 002.312.792 TE

LASC
ENGENHARIA
&GEOTECNIA

LISTA DE PRESENÇA

TÍTULO: **POLÍTICA DE EQUIDADE DE GÊNERO** **LASC Engenharia e Geotecnia Ltda.** **Versão 1.0 | Documento aprovado | 10 de agosto de 2026**	**DATA:** 19/10/2026
NORMA DE REFERÊNCIA: NR-01	**CARGA HORÁRIA:** 01 hs
LOCAL DE REALIZAÇÃO:	(X) Sala de Treinamento ( ) Próprio Local de Trabalho ( ) Local Externo
ENDEREÇO:	Rua. Sá Freire Nº11, Sã Bentinho
CATEGORIA:	( ) Treinamento capacitação ( ) Qualificação ( ) Reunião (X) Orientação

Nº	NOME DO PARTICIPANTE	CARGO / FUNÇÃO	ASSINATURA
1	Yuri Pereira Emidio		
2			
3			
4			
5			
6			
7			
8			
9			
10			
11			
12			
13			
14			
15			
16			

ASSUNTO / OBJETIVO

Esta Política tem como objetivo orientar decisões, práticas e comportamentos relacionados à equidade entre mulheres e homens no ambiente de trabalho, observando a realidade organizacional e operacional da LASC.

São objetivos específicos:

- **promover igualdade de oportunidades de ingresso, desenvolvimento, reconhecimento e ascensão profissional;**
- **prevenir e enfrentar discriminação, assédio sexual, assédio moral e outras formas de violência no trabalho;**
- **incorporar a perspectiva de gênero às condições de saúde, segurança, higiene, privacidade e organização dos locais de trabalho;**
- **orientar lideranças e profissionais sobre suas responsabilidades;**
- **estimular o compartilhamento das responsabilidades familiares de cuidados, nos limites legais e das práticas aprovadas pela empresa;**
- **estabelecer bases para monitoramento, comunicação e melhoria contínua das ações.**

	Nome	Assinatura	Registros	Formação
Responsavel técnico / Instrutor				

LASC
ENGENHARIA
&GEOTECNIA

LISTA DE PRESENÇA

TÍTULO: LASC ENGENHARIA E GEOTECNIA LTDA **CNPJ: 36.295.162/0001-41** **Avaliação** **Tipo: Canal de Denúncias** **Modalidade: Canal de Denúncias** **Criada em: 26/06/2026**	**DATA:** 23/09/26
NORMA DE REFERÊNCIA: NR-01	**CARGA HORÁRIA:** 01 hs
LOCAL DE REALIZAÇÃO:	( ) Sala de Treinamento (X) Próprio Local de Trabalho ( ) Local Externo
ENDEREÇO:	Rua São Frei M - Sas Pristovas
CATEGORIA:	( ) Treinamento capacitação ( ) Qualificação ( ) Reunião ( ) Orientação

Nº	NOME DO PARTICIPANTE	CARGO / FUNÇÃO	ASSINATURA
1	Wayllan B. dos S. Oliveira	MECANICO	
2	Marcelo Rabelo de Brito	Jovem Aprendiz	
3	FÁBIO M. MARQUES	SUPERVISOR DE POSTO	
4	Janaina F. Marinho	TST	
5	José Victor S.C. da Silva	Jovem Aprendiz	
6	Bruno Rosa Amaro	Meio oficial	
7	Bruno Rocha dos Santos	comprador de obra	
8			
9			
10			
11			
12			
13			
14			
15			
16			

ASSUNTO / OBJETIVO

O objetivo central é oferecer um meio seguro, confidencial e, se desejado, anônimo, para que colaboradores, fornecedores e clientes possam relatar comportamentos inadequados, fraudes, assédios ou descumprimentos legais e éticos.

	Nome	Assinatura	Registros	Formação
Resposanvel técnico / Instrutor	Janaina F.			

Janaina Ferreira Marinho
Téc. de Seg. do Trabalho
MTE-RJ 093038-4
Téc. de Enfermagem do Trabalho
COREN-RJ 002.312.792 TE

LASC
ENGENHARIA
&GEOTECNIA

LISTA DE PRESENÇA

TÍTULO: LASC ENGENHARIA E GEOTECNIA LTDA **CNPJ: 36.295.162/0001-41** **Avaliação** **Tipo: Canal de Denúncias** **Modalidade: Canal de Denúncias** **Criada em: 26/06/2026**	**DATA:** 24/09/2026
NORMA DE REFERÊNCIA: NR-01	**CARGA HORÁRIA:** 01 hs

LOCAL DE REALIZAÇÃO:	(X) Sala de Treinamento ( ) Próprio Local de Trabalho ( ) Local Externo
ENDEREÇO:	AV. das Américas, 7607 - Barra da Tijuca, Rio de Janeiro - RJ
CATEGORIA:	( ) Treinamento capacitação ( ) Qualificação ( ) Reunião (X) Orientação

Nº	NOME DO PARTICIPANTE	CARGO / FUNÇÃO	ASSINATURA
1	Luan Ramalho da Silva	ENG. GEOTÉCNICO	
2	Juliana Lima	Engº. Civil	
3	GILSON DINIZ	ASS. TÉCNICO	
4			
5			
6			
7			
8			
9			
10			
11			
12			
13			
14			
15			
16			

ASSUNTO / OBJETIVO

O objetivo central é oferecer um meio seguro, confidencial e, se desejado, anônimo, para que colaboradores, fornecedores e clientes possam relatar comportamentos inadequados, fraudes, assédios ou descumprimentos legais e éticos.

	Nome	Assinatura	Registros	Formação
Resposanvel técnico / Instrutor				

LASC
ENGENHARIA
&GEOTECNIA

LISTA DE PRESENÇA

TÍTULO: LASC ENGENHARIA E GEOTECNIA LTDA **CNPJ: 36.295.162/0001-41** **Avaliação** **Tipo: Canal de Denúncias** **Modalidade: Canal de Denúncias** **Criada em: 26/06/2026**	**DATA:** 24/09/26
NORMA DE REFERÊNCIA: NR-01	**CARGA HORÁRIA:** 01 hs
LOCAL DE REALIZAÇÃO:	( ) Sala de Treinamento ( ) Próprio Local de Trabalho ( ) Local Externo
ENDEREÇO:	Rua São Sebastião, 78 - Suaçu
CATEGORIA:	( ) Treinamento capacitação ( ) Qualificação ( ) Reunião ( ) Orientação

Nº	NOME DO PARTICIPANTE	CARGO / FUNÇÃO	ASSINATURA
1	Carlos		Carlos Augusto Alves dos Santos
2	Estevão		Estevão Cristiano do Nascimento
3	Maria Vitória Gomes Cardoso		Maria Vitória G. Cardoso
4	Anderson		Anderson
5	João Evaldo dos Santos		João Evaldo dos Santos
6	Rafael da Silva		
7	Jorge Braga		Jorge Braga de S
8	José Renato		
9	Reinaldo		Reinaldo
10	Paulo Jr		
11	Rosemeire		
12	Marinaldo Reinaldo Barbosa		
13	José Amorim Filho		
14			
15			
16			

ASSUNTO / OBJETIVO

O objetivo central é oferecer um meio seguro, confidencial e, se desejado, anônimo, para que colaboradores, fornecedores e clientes possam relatar comportamentos inadequados, fraudes, assédios ou descumprimentos legais e éticos.

	Nome	Assinatura	Registros	Formação
Resposanvel técnico / Instrutor				

Janaina Ferreira Marinho
Téc. de Seg. do Trabalho
MTE-RJ 003038-4
Téc. de Enfermagem do Trabalho
COREN-RJ 002.312.792 TE

LASC
ENGENHARIA
&GEOTECNIA

LISTA DE PRESENÇA

TÍTULO: LASC ENGENHARIA E GEOTECNIA LTDA **CNPJ: 36.295.162/0001-41** **Avaliação** **Tipo: Canal de Denúncias** **Modalidade: Canal de Denúncias** **Criada em: 26/06/2026**	**DATA:** 28/09/2026
NORMA DE REFERÊNCIA: NR-01	**CARGA HORÁRIA:** 01 hs
LOCAL DE REALIZAÇÃO:	( ) Sala de Treinamento (X) Próprio Local de Trabalho ( ) Local Externo
ENDEREÇO:	Rua Orós, 40 - Lins Vasconcelos
CATEGORIA:	( ) Treinamento capacitação ( ) Qualificação ( ) Reunião (X) Orientação

Nº	NOME DO PARTICIPANTE	CARGO / FUNÇÃO	ASSINATURA
1	ROGÉRIO DOS SANTOS	ENCARREGADO	Rogério dos Santos
2	ALEX HAROLDO DA SILVA	SERVENTE	Alex Haroldo
3	ALEXANDRO MARQUES MARCOS	SERVENTE	Alexandro
4	BRUNO DE OLIVEIRA MOURA	SERVENTE	BRUNO
5	ERICSON MICHEL DE OLIVEIRA	ARMADOR	
6	ELIEL DOS SANTOS DA SILVA	PEDREIRO	Eliel
7	JOÃO PAULO BATISTA PAULINO	MEIO OFICIAL DE PEDREIRO	João Paulo B. P
8	MRCELO FERNANDES DA SILVA	PEDREIRO	Marcelo F. da Silva
9	MAICON HENRIQUE MARQUES DA SILVA	SERVENTE	MAICON
10	PEDRO PAULO BARBOZA MOREIRA	SERVENTE	Pedro Paulo
11	PAULO ROBERTO RIBEIRO DA CONCEIÇÃO JUNIOR	SERVENTE	Paulo Roberto
12	PEDRO GOMES DE BRITO	OPERADOR DE MAQUINAS	
13	DIEGO DE MATOS PEREIRA	OPERADOR DE SONDA	
14			
15			
16			

ASSUNTO / OBJETIVO

O objetivo central é oferecer um meio seguro, confidencial e, se desejado, anônimo, para que colaboradores, fornecedores e clientes possam relatar comportamentos inadequados, fraudes, assédios ou descumprimentos legais e éticos.

	Nome	Assinatura	Registros	Formação
Resposanvel técnico / Instrutor		Janaina Ferreira Marinho Téc. de Seg. do Trabalho MTE-RJ 003036-4 Téc. de Enfermagem do Trabalho COREN-RJ 002.312.792 TE		

LASC
ENGENHARIA
&GEOTECNIA

LISTA DE PRESENÇA

TÍTULO: LASC ENGENHARIA E GEOTECNIA LTDA **CNPJ: 36.295.162/0001-41** **Avaliação** **Tipo: Canal de Denúncias** **Modalidade: Canal de Denúncias** **Criada em: 26/06/2026**	**DATA:** 28/09/26
NORMA DE REFERÊNCIA: NR-01	**CARGA HORÁRIA:** 01 hs
LOCAL DE REALIZAÇÃO:	(✓) Sala de Treinamento ( ) Próprio Local de Trabalho ( ) Local Externo
ENDEREÇO:	Rua SÁ FREIRE, 11 - SÃO CRISTÓVÃO
CATEGORIA:	( ) Treinamento capacitação ( ) Qualificação ( ) Reunião ( ) Orientação

Nº	NOME DO PARTICIPANTE	CARGO / FUNÇÃO	ASSINATURA
1	DOUGLAS MORAES DOS SANTOS	SERVENTE	
2	WALACE SILVA DOS SANTOS	SERVENTE	
3	JOSE BATISTA DA SILVA	PEDREIRO	
4			
5			
6			
7			
8			
9			
10			
11			
12			
13			
14			
15			
16			

ASSUNTO / OBJETIVO

O objetivo central é oferecer um meio seguro, confidencial e, se desejado, anônimo, para que colaboradores, fornecedores e clientes possam relatar comportamentos inadequados, fraudes, assédios ou descumprimentos legais e éticos.

	Nome	Assinatura	Registros	Formação
Resposanvel técnico / Instrutor				

Janaina Ferreira Mannho
Téc. de Seg. do Trabalho
MTE-RJ 093038-4
Téc. de Enfermagem do Trabalho
COREN-RJ 002.312.792 TE

LASC
ENGENHARIA
&GEOTECNIA

LISTA DE PRESENÇA

TÍTULO: LASC ENGENHARIA E GEOTECNIA LTDA **CNPJ: 36.295.162/0001-41** **Avaliação** **Tipo: Canal de Denúncias** **Modalidade: Canal de Denúncias** **Criada em: 26/06/2026**	**DATA:** 30/09/26
NORMA DE REFERÊNCIA: NR-01	**CARGA HORÁRIA:** 01 hs
LOCAL DE REALIZAÇÃO:	( ) Sala de Treinamento ( ) Próprio Local de Trabalho ( ) Local Externo
ENDEREÇO:	
CATEGORIA:	( ) Treinamento capacitação ( ) Qualificação ( ) Reunião ( ) Orientação

Nº	NOME DO PARTICIPANTE	CARGO / FUNÇÃO	ASSINATURA
1	CLAYTON MUNIZ DE AZEVEDO	ENCARREGADO	Clayton M. de Azevedo
2	DENIS PIMENTEL ALVES	SERVENTE	Denis Pimentel Alves
3	GIOVANNI RODRIGUES DE SOUZA	SERVENTE	Giovanni R. de Souza
4	LUIZ HENRIQUE BARRETO DA SILVA	SOLDADOR	
5	LEANDRO DOS SANTOS	PEDREIRO GABIONISTA	Leandro dos Santos
6	MAICON DOS SANTOS DA SILVA	AJUDANTE	Maicon dos Santos da Silva
7			
8			
9			
10			
11			
12			
13			
14			
15			
16			

ASSUNTO / OBJETIVO

O objetivo central é oferecer um meio seguro, confidencial e, se desejado, anônimo, para que colaboradores, fornecedores e clientes possam relatar comportamentos inadequados, fraudes, assédios ou descumprimentos legais e éticos.

Resposanvel técnico / Instrutor	Nome	Assinatura	Registros	Formação

Janaina Ferreira Marinho
Téc. de Seg. do Trabalho
MTE-RJ 003038-4
Téc. de Enfermagem do Trabalho
COREN-RJ 002.312.792 TE

LASC
ENGENHARIA
&GEOTECNIA

LISTA DE PRESENÇA

TÍTULO: LASC ENGENHARIA E GEOTECNIA LTDA **CNPJ: 36.295.162/0001-41** **Avaliação** **Tipo: Canal de Denúncias** **Modalidade: Canal de Denúncias** **Criada em: 26/06/2026**	**DATA:** 14/10/2026
NORMA DE REFERÊNCIA: NR-01	**CARGA HORÁRIA:** 01 hs
LOCAL DE REALIZAÇÃO:	(X) Sala de Treinamento ( ) Próprio Local de Trabalho ( ) Local Externo
ENDEREÇO:	Rua São Pedro Nº 11, São Cristóvão
CATEGORIA:	( ) Treinamento capacitação ( ) Qualificação ( ) Reunião (X) Orientação

Nº	NOME DO PARTICIPANTE	CARGO / FUNÇÃO	ASSINATURA
1	YURI Pereira Santos	Motoboteiro	
2			
3			
4			
5			
6			
7			
8			
9			
10			
11			
12			
13			
14			
15			
16			

ASSUNTO / OBJETIVO

O objetivo central é oferecer um meio seguro, confidencial e, se desejado, anônimo, para que colaboradores, fornecedores e clientes possam relatar comportamentos inadequados, fraudes, assédios ou descumprimentos legais e éticos.

Resposanvel técnico / Instrutor	Nome	Assinatura	Registros	Formação

LASC
ENGENHARIA
&GEOTECNIA

LISTA DE PRESENÇA

TÍTULO: CÓDIGO DE CONDUTA ÉTICA E PREVENÇÃO AO ASSÉDIO LASC Engenharia e Geotecnia Ltda. Versão 1.0 | Versão final para assinatura | Agosto de 2026	**DATA:** 23/09/2026
NORMA DE REFERÊNCIA: NR-01	**CARGA HORÁRIA:** 01 hs
LOCAL DE REALIZAÇÃO:	( ) Sala de Treinamento (X) Próprio Local de Trabalho ( ) Local Externo
ENDEREÇO:	Rua SA Freire, M - São Cristóvão
CATEGORIA:	( ) Treinamento capacitação ( ) Qualificação ( ) Reunião ( ) Orientação

Nº	NOME DO PARTICIPANTE	CARGO / FUNÇÃO	ASSINATURA
1	Marcelo Adelio de Brito	Jovem Aprendiz	
2	Maylon B. dos S. Coelho	MECANICO	
3	FÁBIO M. MARCOS	SUPERVISOR DEPOSITO	
4	Janaina F. Marinho	TST	
5	João Victor S.C. da Silva	Jovem Aprendiz	
6	Bruno Rosa Amaro	Meio oficial	
7	Bruno Rocha Sol	compradora de obra	
8			
9			
10			
11			
12			
13			
14			
15			
16			

ASSUNTO / OBJETIVO

O Código tem por objetivo definir padrões mínimos de comportamento, prevenir desvios, orientar decisões e proteger as pessoas, a empresa e suas relações institucionais.

O documento deve ser lido em conjunto com a Política de Equidade de Gênero, os contratos, as normas de Segurança e Saúde no Trabalho, os procedimentos internos, os instrumentos coletivos e a legislação aplicável.

	Nome	Assinatura	Registros	Formação
Resposanvel técnico / Instrutor				

Janaina Ferreira Marinho
Téc. de Seg. do Trabalho
MTE-RJ 003038-4
Téc. de Enfermagem do Trabalho
COREN-RJ 002.312.792 TE

LASC
ENGENHARIA
&GEOTECNIA

LISTA DE PRESENÇA

TÍTULO: CÓDIGO DE CONDUTA ÉTICA E PREVENÇÃO AO ASSÉDIO LASC Engenharia e Geotecnia Ltda. Versão 1.0 | Versão final para assinatura | Agosto de 2026	**DATA:** 24/09/2026
NORMA DE REFERÊNCIA: NR-01	**CARGA HORÁRIA:** 01 hs
LOCAL DE REALIZAÇÃO:	(X) Sala de Treinamento ( ) Próprio Local de Trabalho ( ) Local Externo
ENDEREÇO:	AV. das Américas, 7607 - Barra da Tijuca, Rio de Janeiro - RJ
CATEGORIA:	( ) Treinamento capacitação ( ) Qualificação ( ) Reunião (X) Orientação

Nº	NOME DO PARTICIPANTE	CARGO / FUNÇÃO	ASSINATURA
1	Lucas Ramalho da Silva	ENG. GEOTÉCNICO	
2	Juliana Lima	Engª. Civil	
3	GILSON DINIZ	ASS. TÉCNICO	
4			
5			
6			
7			
8			
9			
10			
11			
12			
13			
14			
15			
16			

ASSUNTO / OBJETIVO

O Código tem por objetivo definir padrões mínimos de comportamento, prevenir desvios, orientar decisões e proteger as pessoas, a empresa e suas relações institucionais.

O documento deve ser lido em conjunto com a Política de Equidade de Gênero, os contratos, as normas de Segurança e Saúde no Trabalho, os procedimentos internos, os instrumentos coletivos e a legislação aplicável.

	Nome	Assinatura	Registros	Formação
Resposanvel técnico / Instrutor				

LASC
ENGENHARIA
&GEOTECNIA

LISTA DE PRESENÇA

TÍTULO: CÓDIGO DE CONDUTA ÉTICA E PREVENÇÃO AO ASSÉDIO LASC Engenharia e Geotecnia Ltda. Versão 1.0 | Versão final para assinatura | Agosto de 2026	**DATA:** 24/09/26
NORMA DE REFERÊNCIA: NR-01	**CARGA HORÁRIA:** 01 hs
LOCAL DE REALIZAÇÃO:	( ) Sala de Treinamento ( ) Próprio Local de Trabalho ( ) Local Externo
ENDEREÇO:	Rua São Sebastião, 78 - Lages
CATEGORIA:	( ) Treinamento capacitação ( ) Qualificação ( ) Reunião ( ) Orientação

Nº	NOME DO PARTICIPANTE	CARGO / FUNÇÃO	ASSINATURA
1	Carlos		Carlos Augusto Alves dos Santos.
2	Estevão		Estevão Wilson de Moraes
3			
4	Anderson S.		Anderson S.
5	Joaquim José dos Santos		Joaquim José dos Santos
6	Rafael Lemos		
7	Jorge Braga de Oliveira		Jorge Braga de Oliveira
8			
9	José Antonio Filho		
10	Raimundo		
11			
12	Cesar Vaz Lopes		
13	Reinaldo Reinaldo Barbara		
14			
15			
16			

ASSUNTO / OBJETIVO

O Código tem por objetivo definir padrões mínimos de comportamento, prevenir desvios, orientar decisões e proteger as pessoas, a empresa e suas relações institucionais.

O documento deve ser lido em conjunto com a Política de Equidade de Gênero, os contratos, as normas de Segurança e Saúde no Trabalho, os procedimentos internos, os instrumentos coletivos e a legislação aplicável.

	Nome	Assinatura	Registros	Formação
Resposanvel técnico / Instrutor				

Janaina Ferreira Marinho
Téc. de Seg. do Trabalho
MTE-RJ 093038-4
Téc. de Enfermagem do Trabalho
COREN-RJ 002.312.792 TE

LASC
ENGENHARIA
&GEOTECNIA

LISTA DE PRESENÇA

TÍTULO: CÓDIGO DE CONDUTA ÉTICA E PREVENÇÃO AO ASSÉDIO LASC Engenharia e Geotecnia Ltda. Versão 1.0 | Versão final para assinatura | Agosto de 2026	**DATA:** 28/09/2026
NORMA DE REFERÊNCIA: NR-01	**CARGA HORÁRIA:** 01 hs
LOCAL DE REALIZAÇÃO:	( ) Sala de Treinamento (X) Próprio Local de Trabalho ( ) Local Externo
ENDEREÇO:	Rua Oriós, 40 - Lins Nascimento
CATEGORIA:	( ) Treinamento capacitação ( ) Qualificação ( ) Reunião (X) Orientação

Nº	NOME DO PARTICIPANTE	CARGO / FUNÇÃO	ASSINATURA
1	ROGÉRIO DOS SANTOS	ENCARREGADO	
2	ALEX HAROLDO DA SILVA	SERVENTE	
3	ALEXANDRO MARQUES MARCOS	SERVENTE	
4	BRUNO DE OLIVEIRA MOURA	SERVENTE	
5	ERICSON MICHEL DE OLIVEIRA	ARMADOR	
6	ELIEL DOS SANTOS DA SILVA	PEDREIRO	
7	JOÃO PAULO BATISTA PAULINO	MEIO OFICIAL DE PEDREIRO	
8	MRCELO FERNANDES DA SILVA	PEDREIRO	
9	MAICON HENRIQUE MARQUES DA SILVA	SERVENTE	
10	PEDRO PAULO BARBOZA MOREIRA	SERVENTE	
11	PAULO ROBERTO RIBEIRO DA CONCEIÇÃO JUNIOR	SERVENTE	
12	PEDRO GOMES DE BRITO	OPERADOR DE MAQUINAS	
13	DIEGO DE MATOS PEREIRA	OPERADOR DE SONDA	—
14			
15			
16			

ASSUNTO / OBJETIVO

O Código tem por objetivo definir padrões mínimos de comportamento, prevenir desvios, orientar decisões e proteger as pessoas, a empresa e suas relações institucionais.

O documento deve ser lido em conjunto com a Política de Equidade de Gênero, os contratos, as normas de Segurança e Saúde no Trabalho, os procedimentos internos, os instrumentos coletivos e a legislação aplicável.

	Nome	Assinatura	Registros	Formação
Resposanvel técnico / Instrutor				

Janaina Ferreira Marinho
Téc. de Seg. do Trabalho
MTE-RJ 083038-4
Téc. de Enfermagem do Trabalho
COREN-RJ 002.312.792 TE

LASC
ENGENHARIA
&GEOTECNIA

LISTA DE PRESENÇA

TÍTULO: CÓDIGO DE CONDUTA ÉTICA E PREVENÇÃO AO ASSÉDIO LASC Engenharia e Geotecnia Ltda. Versão 1.0 | Versão final para assinatura | Agosto de 2026	**DATA:** 28/09/26
NORMA DE REFERÊNCIA: NR-01	**CARGA HORÁRIA:** 01 hs
LOCAL DE REALIZAÇÃO:	(X) Sala de Treinamento ( ) Próprio Local de Trabalho ( ) Local Externo
ENDEREÇO:	Rua SÁ FREIRE, N - SAO CRISTÓVÃO
CATEGORIA:	( ) Treinamento capacitação ( ) Qualificação ( ) Reunião ( ) Orientação

Nº	NOME DO PARTICIPANTE	CARGO / FUNÇÃO	ASSINATURA
1	DOUGLAS MORAES DOS SANTOS	SERVENTE	
2	WALACE SILVA DOS SANTOS	SERVENTE	
3	JOSE BATISTA DA SILVA	PEDREIRO	
4			
5			
6			
7			
8			
9			
10			
11			
12			
13			
14			
15			
16			

ASSUNTO / OBJETIVO

O Código tem por objetivo definir padrões mínimos de comportamento, prevenir desvios, orientar decisões e proteger as pessoas, a empresa e suas relações institucionais.

O documento deve ser lido em conjunto com a Política de Equidade de Gênero, os contratos, as normas de Segurança e Saúde no Trabalho, os procedimentos internos, os instrumentos coletivos e a legislação aplicável.

	Nome	Assinatura	Registros	Formação
Resposanvel técnico / Instrutor				

Janaina Ferreira Mannho
Téc. de Seg. do Trabalho
MTE-RJ 003038-4
Téc. de Enfermagem do Trabalho
COREN-RJ 002.312.792 TE

LASC
ENGENHARIA
& GEOTECNIA

LISTA DE PRESENÇA

TÍTULO: CÓDIGO DE CONDUTA ÉTICA E PREVENÇÃO AO ASSÉDIO **LASC Engenharia e Geotecnia Ltda.** **Versão 1.0 | Versão final para assinatura | Agosto de 2026**	**DATA:** 30/09/26
NORMA DE REFERÊNCIA: NR-01	**CARGA HORÁRIA:** 01 hs
LOCAL DE REALIZAÇÃO:	( ) Sala de Treinamento ( ) Próprio Local de Trabalho ( ) Local Externo
ENDEREÇO:	
CATEGORIA:	( ) Treinamento capacitação ( ) Qualificação ( ) Reunião ( ) Orientação

Nº	NOME DO PARTICIPANTE	CARGO / FUNÇÃO	ASSINATURA
1	CLAYTON MUNIZ DE AZEVEDO	ENCARREGADO	
2	DENIS PIMENTEL ALVES	SERVENTE	
3	GIOVANNI RODRIGUES DE SOUZA	SERVENTE	
4	LUIZ HENRIQUE BARRETO DA SILVA	SOLDADOR	
5	LEANDRO DOS SANTOS	PEDREIRO GABIONISTA	
6	MAICON DOS SANTOS DA SILVA	AJUDANTE	
7			
8			
9			
10			
11			
12			
13			
14			
15			
16			

ASSUNTO / OBJETIVO

O Código tem por objetivo definir padrões mínimos de comportamento, prevenir desvios, orientar decisões e proteger as pessoas, a empresa e suas relações institucionais.

O documento deve ser lido em conjunto com a Política de Equidade de Gênero, os contratos, as normas de Segurança e Saúde no Trabalho, os procedimentos internos, os instrumentos coletivos e a legislação aplicável.

	Nome	Assinatura	Registros	Formação
Resposanvel técnico / Instrutor				

Janaina Ferreira Mannho
Téc. de Seg. do Trabalho
MTE-RJ 093038-4
Téc. de Enfermagem do Trabalho
COREN-RJ 002.312.792 TE

LASC
ENGENHARIA
&GEOTECNIA

LISTA DE PRESENÇA

TÍTULO: CÓDIGO DE CONDUTA ÉTICA E PREVENÇÃO AO ASSÉDIO LASC Engenharia e Geotecnia Ltda. Versão 1.0 | Versão final para assinatura | Agosto de 2026	**DATA:** 13/01/2026
NORMA DE REFERÊNCIA: NR-01	**CARGA HORÁRIA:** 01 hs
LOCAL DE REALIZAÇÃO:	(X) Sala de Treinamento ( ) Próprio Local de Trabalho ( ) Local Externo
ENDEREÇO:	Rua. Sô. Freire, Nº 11, São Cristovão
CATEGORIA:	( ) Treinamento capacitação ( ) Qualificação ( ) Reunião (X) Orientação

Nº	NOME DO PARTICIPANTE	CARGO / FUNÇÃO	ASSINATURA
1	Yuri Pereira Simões	Motoboy	
2			
3			
4			
5			
6			
7			
8			
9			
10			
11			
12			
13			
14			
15			
16			

ASSUNTO / OBJETIVO

O Código tem por objetivo definir padrões mínimos de comportamento, prevenir desvios, orientar decisões e proteger as pessoas, a empresa e suas relações institucionais.

O documento deve ser lido em conjunto com a Política de Equidade de Gênero, os contratos, as normas de Segurança e Saúde no Trabalho, os procedimentos internos, os instrumentos coletivos e a legislação aplicável.

	Nome	Assinatura	Registros	Formação
Responsavel técnico / Instrutor				

LASC
ENGENHARIA
&GEOTECNIA

LISTA DE PRESENÇA

TÍTULO: CÓDIGO DE CONDUTA ÉTICA E PREVENÇÃO AO ASSÉDIO LASC Engenharia e Geotecnia Ltda. Versão 1.0 | Versão final para assinatura | Agosto de 2026	DATA: 16/09/2026
NORMA DE REFERÊNCIA: NR-01	CARGA HORÁRIA: 01 hs
LOCAL DE REALIZAÇÃO:	( ) Sala de Treinamento (X) Próprio Local de Trabalho ( ) Local Externo
ENDEREÇO:	Av. dos Americas, 7601 - Barra da Tijuca - RJ
CATEGORIA:	( ) Treinamento capacitação ( ) Qualificação ( ) Reunião ( ) Orientação

Nº	NOME DO PARTICIPANTE	CARGO / FUNÇÃO	ASSINATURA
1	ROGERIO DOS SANTOS	ENCARREGADO	—
2	ALEX HAROLDO DA SILVA	HAROLDO	—
3	ALEXANDRE MARQUES MARCOS	SERVENTE	—
4	BRUNO DE OLIVEIRA MOURA	SERVENTE	—
5	ERICSON MICHEL DE OLIVEIRA	ARMADOR	—
6	ELIEL DOS SANTOS DA SILVA	PEDREIRO	—
7	JOAO PAULO BATISTA PAULINO	MEIO OFICIAL DE PEDREIRO	—
8	MARCELO FERNADES DA SILVA	MEIO OFICIAL DE PEDREIRO	—
9	MAICON HENRIQUE MARQUES DA SILVA	SERVENTE	—
10	PEDRO PAULO BARBOZA MOREIRA	SERVENTE	—
11	PAULO ROBERTO RIBEIRO DA CONCEIÇÃO JUNIOR	SERVENTE	—
12	LUCAS RAMALHO	ENGENHEIRO CIVIL	Lucas Ramalho
13	MARIANA SILVA COSTA	DIRETORA FINANCEIRA	Mariana Silva Costa
14	JULIANA VIVIEROS	COORDENADORA DE DP	
15	GABRIELA CAPOBIANGO SOARES BALDINE	ANALISTA DE LICITAÇÕES E CONTRATOS	Gabriela C.S. Baldine
16	JULIANA DA SILVA LIMA	ENGENEIRA CIVIL	

ASSUNTO / OBJETIVO

O Código tem por objetivo definir padrões mínimos de comportamento, prevenir desvios, orientar decisões e proteger as pessoas, a empresa e suas relações institucionais.

O documento deve ser lido em conjunto com a Política de Equidade de Gênero, os contratos, as normas de Segurança e Saúde no Trabalho, os procedimentos internos, os instrumentos coletivos e a legislação aplicável.

	Nome	Assinatura	Registros	Formação
Resposanvel técnico / Instrutor				

Janaina Ferreira Marinho
Téc. de Seg. do Trabalho
MTE-RJ 003038-4
Téc. de Enfermagem do Trabalho
COREN-RJ 002.312.792 TE

LASC
ENGENHARIA
&GEOTECNIA

LISTA DE PRESENÇA

TÍTULO: Diversidade, Inclusão e Trabalho em Equipe	DATA: 16/09/2026
NORMA DE REFERÊNCIA: PROGRAMA DE EQUIDADE DE GÊNEROS	CARGA HORÁRIA: 30MIN
LOCAL DE REALIZAÇÃO:	( ) Sala de Treinamento (X) Próprio Local de Trabalho ( ) Local Externo
ENDEREÇO:	Av. dos Americos, 7607 - Barra do Tijuca - RJ
CATEGORIA:	( ) Treinamento capacitação ( ) Qualificação ( ) Reunião (X) Orientação

Nº	NOME DO PARTICIPANTE	CARGO / FUNÇÃO	ASSINATURA
1	ROGERIO DOS SANTOS	ENCARREGADO	
2	LUCAS RAMALHO	ENGENHEIRO CIVIL	
3	MARIANA SILVA COSTA	DIRETORA FINANCEIRA	
4	JULIANA VIVIEROS	COORDENADORA DE DP	
5	GABRIELA CAPOBIANGO SOARES BALDINE	ANALISTA DE LICITAÇÕES E CONTRATOS	
6	JULIANA DA SILVA LIMA	ENGENEIRA CIVIL	
7	JANAINA FERREIRA MARINHO	TÉCNICA DE SEGURANÇA DO TABALHO	
8	FELIPE CAMILLO	DIRETOR	
9	IGOR COSTA	DIRETOR	
10	Wilson Diniz Avancini	Ass. Técnico	
11			
12			
13			
14			
15			
16			

ASSUNTO / OBJETIVO

Promover a colaboração e o respeito às diferenças entre trabalhadores..

	Nome	Assinatura	Registros	Formação
Resposanvel técnico / Instrutor				

Janaina Ferreira Marinho
Téc. de Seg. do Trabalho
MTE-RJ 003038-4
Téc. de Enfermagem do Trabalho
COREN-RJ 002.312.792 TE

LASC
ENGENHARIA
&GEOTECNIA

LISTA DE PRESENÇA

TÍTULO: Igualdade de Oportunidades Profissionais	DATA: 16/09/2026
NORMA DE REFERÊNCIA: PROGRAMA DE EQUIDADE DE GÊNEROS	CARGA HORÁRIA: 30MIN
LOCAL DE REALIZAÇÃO: ( ) Sala de Treinamento (X) Próprio Local de Trabalho ( ) Local Externo	
ENDEREÇO: Av. dos Amavios, 7607 - Barra de Tijuca - RJ	
CATEGORIA: ( ) Treinamento capacitação ( ) Qualificação ( ) Reunião (X) Orientação	

Nº	NOME DO PARTICIPANTE	CARGO / FUNÇÃO	ASSINATURA
1	ROGERIO DOS SANTOS	ENCARREGADO	
2	LUCAS RAMALHO	ENGENHEIRO CIVIL	
3	MARIANA SILVA COSTA	DIRETORA FINANCEIRA	
4	JULIANA VIVIEROS	COORDENADORA DE DP	
5	GABRIELA CAPOBIANGO SOARES BALDINE	ANALISTA DE LICITAÇÕES E CONTRATOS	
6	JULIANA DA SILVA LIMA	ENGENEIRA CIVIL	
7	JANAINA FERREIRA MARINHO	TÉCNICA DE SEGURANÇA DO TABALHO	
8	FELIPE CAMILLO	DIRETOR	
9	IGOR COSTA	DIRETOR	
10	GILSON DINIZ ANUNCIAÇÃO	ASS. TÉCNICO	
11			
12			
13			
14			
15			
16			

ASSUNTO / OBJETIVO

Demonstrar que capacitação, contratação e promoção devem seguir critérios objetivos e não discriminatórios.

	Nome	Assinatura	Registros	Formação
Resposanvel técnico / Instrutor				

Janaina Ferreira Marinho
Téc. de Seg. do Trabalho
MTE-RJ 093038-4
Téc. de Enfermagem do Trabalho
COREN-RJ 692.312.792 TE

LASC
ENGENHARIA
&GEOTECNIA

LISTA DE PRESENÇA

TÍTULO: Prevenção ao Assédio Moral e Sexual	DATA: 16/09/2026
NORMA DE REFERÊNCIA: PROGRAMA DE EQUIDADE DE GÊNEROS	CARGA HORÁRIA: 30MIN
LOCAL DE REALIZAÇÃO:	( ) Sala de Treinamento (X) Próprio Local de Trabalho ( ) Local Externo
ENDEREÇO:	Av das Americas, 7607 - Barra da Tijuca - RJ
CATEGORIA:	( ) Treinamento capacitação ( ) Qualificação ( ) Reunião (X) Orientação

Nº	NOME DO PARTICIPANTE	CARGO / FUNÇÃO	ASSINATURA
1	ROGERIO DOS SANTOS	ENCARREGADO	
2	LUCAS RAMALHO	ENGENHEIRO CIVIL	
3	MARIANA SILVA COSTA	DIRETORA FINANCEIRA	
4	JULIANA VIVIEROS	COORDENADORA DE DP	
5	GABRIELA CAPOBIANGO SOARES BALDINE	ANALISTA DE LICITAÇÕES E CONTRATOS	
6	JULIANA DA SILVA LIMA	ENGENEIRA CIVIL	
7	JANAINA FERREIRA MARINHO	TÉCNICA DE SEGURANÇA DO TABALHO	
8	FELIPE CAMILLO	DIRETOR	
9	IGOR COSTA	DIRETOR	
10	GILSON DINIZ SUPERVISÃO	ASS. TÉCNICO	
11			
12			
13			
14			
15			
16			

ASSUNTO / OBJETIVO

Ensinar a identificar, prevenir e comunicar situações de assédio.

	Nome	Assinatura	Registros	Formação
Resposanvel técnico / Instrutor				

Janaina Ferreira Marinho
Téc. de Seg. do Trabalho
MTE-RJ 003038-4
Téc. de Enfermagem do Trabalho
COREN-RJ 002.312.792 TE

LASC
ENGENHARIA
&GEOTECNIA

LISTA DE PRESENÇA

TÍTULO: Respeito às Mulheres no Ambiente de Trabalho	DATA: 16/09/2026
NORMA DE REFERÊNCIA: PROGRAMA DE EQUIDADE DE GÊNEROS	CARGA HORÁRIA: 30MIN
LOCAL DE REALIZAÇÃO:	( ) Sala de Treinamento (X) Próprio Local de Trabalho ( ) Local Externo
ENDEREÇO:	Av. das Américas, 7607 - Barra da Tijuca - RJ
CATEGORIA:	( ) Treinamento capacitação ( ) Qualificação ( ) Reunião (X) Orientação

Nº	NOME DO PARTICIPANTE	CARGO / FUNÇÃO	ASSINATURA
1	ROGERIO DOS SANTOS	ENCARREGADO	
2	LUCAS RAMALHO	ENGENHEIRO CIVIL	
3	MARIANA SILVA COSTA	DIRETORA FINANCEIRA	
4	JULIANA VIVIEROS	COORDENADORA DE DP	
5	GABRIELA CAPOBIANGO SOARES BALDINE	ANALISTA DE LICITAÇÕES E CONTRATOS	
6	JULIANA DA SILVA LIMA	ENGENEIRA CIVIL	
7	JANAINA FERREIRA MARINHO	TÉCNICA DE SEGURANÇA DO TABALHO	
8	FELIPE CAMILLO	DIRETOR	
9	IGOR COSTA	DIRETOR	
10	Gilson Diniz Anunciação	Ass. Técnico	
11			
12			
13			
14			
15			
16			

ASSUNTO / OBJETIVO

Combater comportamentos machistas, brincadeiras ofensivas e atitudes discriminatórias.

Resposanvel técnico / Instrutor	Nome	Assinatura	Registros	Formação

Janaina Ferreira Marinho
Téc. de Seg. do Trabalho
MTE-RJ 003038-4
Téc. de Enfermagem do Trabalho
COREN-RJ 002.312.792 TE

LASC
ENGENHARIA
&GEOTECNIA

LISTA DE PRESENÇA

TÍTULO: Equidade de Gênero no Canteiro de Obras e nos Demais Setores da Empresa	DATA: 16/09/2026
NORMA DE REFERÊNCIA: PROGRAMA DE EQUIDADE DE GÊNEROS	CARGA HORÁRIA: 30MIN
LOCAL DE REALIZAÇÃO:	( ) Sala de Treinamento (X) Próprio Local de Trabalho ( ) Local Externo
ENDEREÇO:	Av. das Américas, 7607 - Barra da Tijuca - RJ
CATEGORIA:	( ) Treinamento capacitação ( ) Qualificação ( ) Reunião ( ) Orientação

Nº	NOME DO PARTICIPANTE	CARGO / FUNÇÃO	ASSINATURA
1	ROGERIO DOS SANTOS	ENCARREGADO	
2	LUCAS RAMALHO	ENGENHEIRO CIVIL	
3	MARIANA SILVA COSTA	DIRETORA FINANCEIRA	
4	JULIANA VIVIEROS	COORDENADORA DE DP	
5	GABRIELA CAPOBIANGO SOARES BALDINE	ANALISTA DE LICITAÇÕES E CONTRATOS	
6	JULIANA DA SILVA LIMA	ENGENEIRA CIVIL	
7	JANAINA FERREIRA MARINHO	TÉCNICA DE SEGURANÇA DO TABALHO	
8	FELIPE CAMILLO	DIRETOR	
9	IGOR COSTA	DIRETOR	
10	GILSON DINIZ ANUNCIAÇÃO	ASS. TÉCNICO	
11			
12			
13			
14			
15			
16			

ASSUNTO / OBJETIVO

Orientar sobre igualdade de oportunidades, respeito e tratamento justo entre homens e mulheres.

	Nome	Assinatura	Registros	Formação
Resposanvel técnico / Instrutor				

Janaina Ferreira Marinho
Téc. de Seg. do Trabalho
MTE-RJ 093038-4
Téc. de Enfermagem do Trabalho
COREN-RJ 002.312.792 TE

LASC
ENGENHARIA
&GEOTECNIA

LISTA DE PRESENÇA

TÍTULO: Liderança e Equidade de Gênero	DATA: 16/09/2026
NORMA DE REFERÊNCIA: PROGRAMA DE EQUIDADE DE GÊNEROS	CARGA HORÁRIA: 30MIN
LOCAL DE REALIZAÇÃO:	( ) Sala de Treinamento (X) Próprio Local de Trabalho ( ) Local Externo
ENDEREÇO:	Av. das Américas, 7607 - Barra da Tijuca - RJ
CATEGORIA:	( ) Treinamento capacitação ( ) Qualificação ( ) Reunião ( ) Orientação

Nº	NOME DO PARTICIPANTE	CARGO / FUNÇÃO	ASSINATURA
1	ROGERIO DOS SANTOS	ENCARREGADO	
2	LUCAS RAMALHO	ENGENHEIRO CIVIL	Lucas Ramalho
3	MARIANA SILVA COSTA	DIRETORA FINANCEIRA	Mariana Silva Costa
4	JULIANA VIVIEROS	COORDENADORA DE DP	
5	GABRIELA CAPOBIANGO SOARES BALDINE	ANALISTA DE LICITAÇÕES E CONTRATOS	Gabriela C.S. Baldine
6	JULIANA DA SILVA LIMA	ENGENEIRA CIVIL	
7	JANAINA FERREIRA MARINHO	TÉCNICA DE SEGURANÇA DO TABALHO	
8	FELIPE CAMILLO	DIRETOR	
9	IGOR COSTA	DIRETOR	
10	GILSON DINIZ ANUNCIAÇÃO	ASS. TÉCNICO	
11			
12			
13			
14			
15			
16			

ASSUNTO / OBJETIVO

Capacitar encarregados, engenheiros e gestores para identificar e combater práticas discriminatórias

	Nome	Assinatura	Registros	Formação
Resposanvel técnico / Instrutor				

Janaina Ferreira Marinho
Téc. de Ség. do Trabalho
MTE-RJ 083038-4
Téc. de Enfermagem do Trabalho
COREN-RJ 002.312.792 TE

LASC
ENGENHARIA
&GEOTECNIA

LISTA DE PRESENÇA

TÍTULO: Regras de Ouro da LASC – Respeito e Equidade	DATA: 16/09/2026
NORMA DE REFERÊNCIA: PROGRAMA DE EQUIDADE DE GÊNEROS	CARGA HORÁRIA: 30MIN
LOCAL DE REALIZAÇÃO:	( ) Sala de Treinamento (X) Próprio Local de Trabalho ( ) Local Externo
ENDEREÇO:	Av. das Américas 7607 - Barra da Tijuca - RJ
CATEGORIA:	( ) Treinamento capacitação ( ) Qualificação ( ) Reunião ( ) Orientação

Nº	NOME DO PARTICIPANTE	CARGO / FUNÇÃO	ASSINATURA
1	ROGERIO DOS SANTOS	ENCARREGADO	
2	LUCAS RAMALHO	ENGENHEIRO CIVIL	Lucas Ramalho
3	MARIANA SILVA COSTA	DIRETORA FINANCEIRA	Mariana Silva Costa
4	JULIANA VIVIEROS	COORDENADORA DE DP	
5	GABRIELA CAPOBIANGO SOARES BALDINE	ANALISTA DE LICITAÇÕES E CONTRATOS	Gabriela C.S. Baldine
6	JULIANA DA SILVA LIMA	ENGENEIRA CIVIL	
7	JANAINA FERREIRA MARINHO	TÉCNICA DE SEGURANÇA DO TABALHO	
8	FELIPE CAMILLO	DIRETOR	
9	IGOR COSTA	DIRETOR	
10	GILSON DINIZ ANUNCIAÇÃO	ASS. TÉCNICO	
11			
12			
13			
14			
15			
16			

ASSUNTO / OBJETIVO

Reforçar os compromissos estabelecidos no Programa de Equidade

	Nome	Assinatura	Registros	Formação
Resposanvel técnico / Instrutor				

Janaina Ferreira Marinho
Téc. de Seg. do Trabalho
MTE-RJ 093038-4
Téc. de Enfermagem do Trabalho
COREN-RJ 002.312.792 TE

LASC
ENGENHARIA
&GEOTECNIA

LISTA DE PRESENÇA

TÍTULO: Comunicação Respeitosa no Canteiro	DATA: 16/09/2026
NORMA DE REFERÊNCIA: PROGRAMA DE EQUIDADE DE GÊNEROS	CARGA HORÁRIA: 30MIN
LOCAL DE REALIZAÇÃO:	( ) Sala de Treinamento (X) Próprio Local de Trabalho ( ) Local Externo
ENDEREÇO:	Av. das Américas, 7607 - Barra da Tijuca - RJ
CATEGORIA:	( ) Treinamento capacitação ( ) Qualificação ( ) Reunião ( ) Orientação

Nº	NOME DO PARTICIPANTE	CARGO / FUNÇÃO	ASSINATURA
1	ROGERIO DOS SANTOS	ENCARREGADO	
2	LUCAS RAMALHO	ENGENHEIRO CIVIL	
3	MARIANA SILVA COSTA	DIRETORA FINANCEIRA	
4	JULIANA VIVIEROS	COORDENADORA DE DP	
5	GABRIELA CAPOBIANGO SOARES BALDINE	ANALISTA DE LICITAÇÕES E CONTRATOS	
6	JULIANA DA SILVA LIMA	ENGENEIRA CIVIL	
7	JANAINA FERREIRA MARINHO	TÉCNICA DE SEGURANÇA DO TABALHO	
8	FELIPE CAMILLO	DIRETOR	
9	IGOR COSTA	DIRETOR	
10	GILSON DINIZ ANUNCIAÇÃO	ASS. TÉCNICO	
11			
12			
13			
14			
15			
16			

ASSUNTO / OBJETIVO

Prevenir comentários preconceituosos, apelidos ofensivos e constrangimentos.

	Nome	Assinatura	Registros	Formação
Resposanvel técnico / Instrutor				

Janaina Ferreira Marinho
Téc. de Seg. do Trabalho
MTE-RJ 003038-4
Téc. de Enfermagem do Trabalho
COREN-RJ 602.312.792 TE