

POLÍTICA DE EQUIDADE DE GÊNERO

LASC Engenharia e Geotecnia Ltda.

Versão 1.0 | Documento aprovado | 10 de agosto de 2026

1. Mensagem institucional

A LASC Engenharia e Geotecnia reconhece que ambientes de trabalho respeitosos, seguros e acessíveis ampliam a qualidade das decisões, fortalecem as equipes e contribuem para relações profissionais sustentáveis. Em um setor historicamente marcado pela baixa participação feminina, promover equidade exige intenção, preparo das lideranças, revisão de práticas e condições concretas para que mulheres possam ingressar, permanecer e se desenvolver.

Por meio desta Política, a LASC estabelece princípios e diretrizes para prevenir discriminações, remover barreiras e promover oportunidades justas em seus escritórios, depósito, canteiros de obras, deslocamentos, eventos, comunicações e demais ambientes relacionados ao trabalho.

A equidade não significa tratamento idêntico em todas as circunstâncias. Significa reconhecer necessidades e barreiras diferentes e adotar medidas adequadas, proporcionais e verificáveis para assegurar dignidade, segurança e igualdade de oportunidades.

2. 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.

3. Abrangência

Esta Política aplica-se, de acordo com a natureza de cada relação, a sócios, administradores, empregados, aprendizes, estagiários, profissionais contratados como pessoa jurídica, trabalhadores temporários, terceiros, fornecedores, prestadores de serviço e parceiros que atuem em nome da LASC ou em seus ambientes de trabalho.

As diretrizes abrangem condutas presenciais e digitais, inclusive em canteiros, escritório, depósito, viagens, alojamentos disponibilizados pela empresa, reuniões, treinamentos, eventos, aplicativos de mensagens, redes sociais utilizadas em contexto profissional e interações com clientes, comunidades, agentes públicos e demais partes interessadas.

4. Fundamentos e referências

A Política deve ser interpretada em conjunto com a legislação aplicável, os instrumentos coletivos, os contratos e as normas internas da LASC. Sua elaboração considera, especialmente:

- Constituição Federal, em seus princípios de dignidade, igualdade e não discriminação;
- Consolidação das Leis do Trabalho, inclusive as regras sobre igualdade e critérios remuneratórios;
- Lei nº 14.457/2022, especialmente as medidas de prevenção e combate ao assédio sexual e a outras formas de violência no trabalho aplicáveis às empresas com CIPA;
- Lei nº 14.611/2023, sobre igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens;
- Lei nº 14.133/2021, Decreto nº 11.430/2023 e IN SEGES/MGI nº 382/2025, quanto às ações de equidade consideradas em processos licitatórios alcançados por essas normas;
- normas regulamentadoras de segurança e saúde no trabalho aplicáveis aos estabelecimentos e canteiros da empresa;
- Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça e referências empresariais de diversidade, equidade e inclusão, utilizados como orientação metodológica.

5. Conceitos essenciais

Equidade de gênero: adoção de condições e medidas capazes de enfrentar barreiras e desigualdades para que mulheres e homens tenham acesso justo a direitos, oportunidades, recursos e desenvolvimento.

Igualdade de oportunidades: acesso a processos e decisões profissionais com critérios objetivos, pertinentes e não discriminatórios.

Discriminação: distinção, exclusão, restrição ou preferência que prejudique direitos ou oportunidades em razão de sexo, gênero, gravidez, maternidade, estado civil, responsabilidades familiares ou outros fatores protegidos.

Assédio sexual: conduta de natureza sexual indesejada que constranja, intimide, pressione ou crie ambiente hostil, podendo ocorrer de forma verbal, não verbal, física ou digital. A análise jurídica de cada caso observará a legislação aplicável.

Assédio moral: exposição repetitiva ou sistemática a humilhações, constrangimentos, isolamento, ameaças ou práticas abusivas que degradem o ambiente de trabalho. Conflitos pontuais e cobranças respeitadas por desempenho não constituem, isoladamente, assédio moral.

Retaliação: qualquer prejuízo, ameaça, constrangimento ou tratamento desfavorável dirigido a quem, de boa-fé, relata, apoia ou participa da apuração de uma possível violação.

Perspectiva de gênero: consideração dos diferentes impactos que ambientes, equipamentos, práticas e decisões podem produzir sobre mulheres e homens.

Interseccionalidade: reconhecimento de que gênero pode se combinar com raça, idade, deficiência, orientação sexual, identidade de gênero, condição social e outros fatores, produzindo barreiras específicas.

6. Princípios

- dignidade, respeito e valorização das pessoas;
- igualdade de direitos e oportunidades;
- decisões baseadas em critérios objetivos e relacionados ao trabalho;
- ambientes livres de discriminação, assédio e violência;
- prevenção, acolhimento responsável e não retaliação;
- confidencialidade, imparcialidade e proteção de dados;
- saúde e segurança com perspectiva de gênero;
- responsabilidade das lideranças pelo exemplo e pela intervenção diante de desvios;
- implementação progressiva, acompanhamento por evidências e melhoria contínua.

7. Diretrizes e compromissos

7.1 Inserção, participação e ascensão profissional

A LASC buscará ampliar a participação feminina de forma responsável, considerando a natureza das atividades, as competências necessárias, os requisitos de segurança e a disponibilidade de profissionais no mercado, sem estabelecer nesta Política reserva automática de vagas ou meta percentual não aprovada.

- Divulgar oportunidades com linguagem inclusiva e requisitos efetivamente relacionados à função.
- Evitar indicação de gênero, estado civil, maternidade, aparência ou responsabilidades familiares como condição de contratação, salvo hipótese legal e tecnicamente justificada.
- Ampliar, quando viável, os canais de divulgação para alcançar candidatas em funções administrativas, técnicas, de engenharia, segurança e apoio aos canteiros.
- Registrar critérios de seleção, promoção e movimentação com base em competências, experiência, desempenho e requisitos da função.
- Preparar o ambiente, a infraestrutura e as lideranças antes da inserção de mulheres em locais ou equipes que ainda não contem com participação feminina.

7.2 Igualdade de oportunidades e tratamento

- Assegurar acesso justo a informações, integração, treinamentos, ferramentas, equipamentos, reuniões e oportunidades de desenvolvimento.
- Não tolerar piadas, comentários, apelidos, insinuações ou exclusões fundamentadas em gênero ou em outras características pessoais.
- Não atribuir automaticamente tarefas de cuidado, organização, limpeza, apoio ou recepção às mulheres por estereótipo de gênero.
- Não impedir que mulheres exerçam atividades técnicas, operacionais ou de liderança quando atendidos os requisitos objetivos e as condições de segurança.
- Tratar gestação, maternidade, paternidade e responsabilidades familiares sem constrangimento, prejuízo indevido ou presunção de menor comprometimento profissional.

7.3 Igualdade salarial e critérios remuneratórios

A LASC observará a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens para trabalho de igual valor ou exercício da mesma função, nos termos da legislação aplicável.

- Utilizar critérios profissionais e verificáveis para admissão, enquadramento, reajustes, promoções e concessão de parcelas remuneratórias.
- Avaliar indícios de diferenças injustificadas quando houver dados comparáveis e tomar as providências cabíveis.

- Preservar a confidencialidade e a proteção dos dados pessoais utilizados em análises remuneratórias.

7.4 Desenvolvimento, capacitação e liderança

- Promover acesso equitativo a treinamentos, orientação técnica, integração e desenvolvimento profissional.
- Preparar encarregados, engenheiros, gestores e demais lideranças para receber, orientar e desenvolver equipes diversas.
- Incluir equidade, respeito, prevenção ao assédio e enfrentamento à discriminação nas ações periódicas de sensibilização.
- Incentivar feedback respeitoso, distribuição justa de oportunidades e correção imediata de comportamentos inadequados.

A LASC manterá a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio constituída e em funcionamento, conforme a legislação aplicável. A CIPA e os responsáveis por Segurança e Saúde no Trabalho deverão incorporar a prevenção ao assédio, a igualdade, a diversidade e a perspectiva de gênero em suas atividades, capacitações e avaliações das condições de trabalho. A composição, a abrangência, os mandatos, as atas, o calendário de reuniões e os registros de capacitação serão mantidos em documentos próprios e atualizados.

7.5 Prevenção à discriminação, ao assédio e às violências

A LASC não admite discriminação, assédio sexual, assédio moral, abuso de autoridade, intimidação, perseguição, violência ou retaliação em contexto profissional.

Constituem exemplos de condutas incompatíveis com esta Política:

- fazer comentários sobre corpo, roupas, vida íntima, orientação sexual, gestação ou capacidade profissional com base em gênero;
- condicionar oportunidade, benefício ou permanência a aproximação afetiva ou sexual;
- expor imagens, mensagens ou materiais de conteúdo sexual ou ofensivo nos ambientes físicos e digitais de trabalho;
- isolar, humilhar, ameaçar ou desqualificar profissional em razão de gênero ou por rejeitar investida;
- tolerar ou encobrir desvios praticados por lideranças, clientes, fornecedores ou trabalhadores de canteiro;
- retaliar quem apresentar relato de boa-fé ou colaborar com uma apuração.

As definições, os exemplos ampliados, os canais, o procedimento de recebimento e apuração e as medidas aplicáveis serão detalhados no Código de Conduta e Prevenção ao Assédio.

7.6 Saúde, segurança, higiene e estrutura dos locais de trabalho

A perspectiva de gênero deverá ser considerada na avaliação e na melhoria das condições de trabalho, especialmente nos canteiros, áreas de vivência, depósito e atividades externas.

- Disponibilizar instalações sanitárias, espaços de troca e condições de privacidade compatíveis com a legislação e com a presença de mulheres nos locais de trabalho.
- Avaliar uniformes, vestimentas e equipamentos de proteção individual em tamanhos, formatos e ajustes adequados ao usuário e aos riscos da atividade.
- Manter padrões de limpeza, conservação, iluminação, segurança e acesso que preservem dignidade e integridade.
- Considerar necessidades relacionadas à gestação e à lactação, com avaliação técnica e observância das normas de saúde e segurança.
- Planejar a entrada de mulheres em canteiros com definição clara da função, integração da equipe, preparação da liderança e verificação prévia da infraestrutura.

7.7 Responsabilidades familiares e cuidados

A LASC reconhece que responsabilidades familiares e de cuidado podem afetar mulheres e homens e que seu compartilhamento contribui para maior equidade.

- Evitar pressupor que somente mulheres são responsáveis por filhos, familiares ou cuidados domésticos.
- Divulgar direitos e práticas existentes relacionados à maternidade, paternidade, adoção, amamentação e acompanhamento familiar.
- Cumprir e divulgar os direitos e benefícios previstos na legislação e nos instrumentos coletivos aplicáveis, observando o público elegível, os requisitos e os procedimentos internos de concessão.

7.8 Relações com terceiros e cadeia de valor

A LASC espera que fornecedores, prestadores, parceiros e demais terceiros mantenham condutas compatíveis com esta Política quando atuarem em seus ambientes, contratos ou em seu nome.

- Comunicar regras essenciais de respeito, não discriminação e prevenção ao assédio.
- Considerar a gravidade de violações na gestão da relação contratual, respeitados contrato, legislação e direito de apuração.
- Evitar que diferenças de vínculo reduzam a proteção contra assédio, discriminação ou retaliação.

8. Canal de relato, acolhimento e não retaliação

A LASC manterá canal oficial, acessível e seguro para o recebimento de relatos de discriminação, assédio, violência ou retaliação, com possibilidade de manifestação anônima e divulgação adequada a todos os públicos abrangidos por esta Política.

- As formas de acesso, os responsáveis, as substituições, os prazos e as etapas de tratamento serão definidos em procedimento próprio, mantido atualizado e comunicado aos públicos aplicáveis.
- Os relatos deverão receber tratamento responsável, imparcial, rastreável e compatível com a confidencialidade, a proteção de dados e o direito de manifestação das pessoas envolvidas.
- A pessoa denunciante e quem colaborar com a apuração não poderão sofrer retaliação por relato de boa-fé.
- A denúncia não implica presunção automática de culpa. A apuração deverá respeitar evidências, proporcionalidade e direito de manifestação.
- Situações de risco imediato deverão ser encaminhadas aos responsáveis competentes, sem prejuízo de medidas externas cabíveis.

9. Responsabilidades

9.1 Alta Administração

- aprovar e apoiar esta Política;
- atuar como exemplo de conduta e responsabilizar lideranças pela aplicação das diretrizes;
- avaliar recursos e prioridades para implantação das ações;
- deliberar nos casos encaminhados conforme a governança definida.

9.2 Departamento Pessoal e área administrativa responsável

- coordenar a divulgação, a ciência e o controle de versões;
- orientar processos de pessoas em conformidade com a Política;
- organizar registros e indicadores respeitando a proteção de dados;
- apoiar o fluxo de relatos e apurações apenas nos limites da governança aprovada.

9.3 Lideranças de escritório, depósito e canteiros

- prevenir, interromper e comunicar condutas incompatíveis com esta Política;
- distribuir atividades e oportunidades com critérios objetivos;
- assegurar integração, orientação, respeito e condições adequadas de trabalho;
- não realizar investigações informais nem expor pessoas envolvidas em relatos.

9.4 CIPA e Segurança e Saúde no Trabalho

A CIPA e os responsáveis por Segurança e Saúde no Trabalho deverão incorporar prevenção ao assédio, igualdade, diversidade e perspectiva de gênero às capacitações,

reuniões, orientações e avaliações das condições de trabalho, mantendo os registros e as evidências exigidos pela legislação aplicável.

9.5 Todas as pessoas abrangidas

- conhecer e observar esta Política;
- tratar as pessoas com respeito e não praticar, incentivar ou encobrir violações;
- comunicar situações de risco ou possível violação pelos canais adequados;
- colaborar de boa-fé com ações de orientação e apuração.

10. Implementação, comunicação e evidências

Após sua aprovação, esta Política deverá ser divulgada e implementada em todos os ambientes e públicos aplicáveis, por meio de comunicação acessível, orientação às lideranças, ações de sensibilização e divulgação dos canais de relato.

A LASC manterá registros e evidências adequados das ações realizadas, observando a legislação, a proteção de dados e os procedimentos internos aplicáveis.

Os responsáveis, os prazos, os meios de comunicação, os públicos, os registros e as evidências serão definidos e atualizados em Plano de Implementação ou instrumento interno próprio.

A publicação desta Política deverá ocorrer somente após sua aprovação formal e identificação da versão vigente. A divulgação do documento não substitui a execução, o acompanhamento e o registro das ações previstas.

11. Monitoramento

A LASC definirá o responsável pelo acompanhamento dos indicadores e das evidências. Os indicadores deverão ser proporcionais à estrutura e à disponibilidade de dados, evitando exposição de informações pessoais ou conclusões sem base comparável. Poderão ser acompanhados:

- participação de mulheres no quadro total e por vínculo, grupo ocupacional e liderança;
- participação de mulheres em recrutamentos, admissões, movimentações e capacitações;
- ações de sensibilização realizadas, públicos alcançados e registros de participação;
- situação da infraestrutura dos canteiros e adequações concluídas;
- divulgação e utilização do canal, por dados agregados e sem identificação indevida;
- medidas de prevenção, correção e melhoria implementadas.

A análise dos indicadores deverá considerar o contexto organizacional, a qualidade e a comparabilidade dos dados, bem como a necessidade de não divulgar informações que permitam identificar pessoas, especialmente em grupos reduzidos.

12. Violações e medidas

O descumprimento desta Política poderá resultar em medidas educativas, corretivas, disciplinares ou contratuais, conforme a natureza e a gravidade da conduta, as evidências, eventual reincidência, o vínculo da pessoa envolvida, os instrumentos aplicáveis e a legislação.

Nenhuma medida deverá ser aplicada de forma automática apenas com base em relato não apurado. As responsabilidades e o procedimento serão detalhados no Código de Conduta e Prevenção ao Assédio e deverão passar por validação jurídica antes da aplicação definitiva.

13. Vigência, revisão e aprovação

Esta Política entrará em vigor após aprovação formal pela Alta Administração e permanecerá válida até sua substituição. Será realizada revisão ordinária a cada três anos e revisão extraordinária quando houver alteração relevante na legislação, na estrutura de governança, nos princípios institucionais ou nos riscos abrangidos. Mudanças operacionais, como composição da CIPA, responsáveis, fornecedores, canais de acesso ou quantidade de profissionais, serão atualizadas nos respectivos registros e procedimentos, sem exigir, por si só, a revisão desta Política.

14. Referências técnicas

- BRASIL. Lei nº 14.457, de 21 de setembro de 2022. Institui o Programa Emprega + Mulheres.
- BRASIL. Lei nº 14.611, de 3 de julho de 2023. Igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens.
- BRASIL. Lei nº 14.133, de 1º de abril de 2021. Lei de Licitações e Contratos Administrativos.
- BRASIL. Decreto nº 11.430, de 8 de março de 2023.
- BRASIL. Instrução Normativa SEGES/MGI nº 382, de 17 de setembro de 2025.
- MINISTÉRIO DAS MULHERES. Guia Operacional do Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça, 7ª edição.
- PETROBRAS. Política de Diversidade, Equidade e Inclusão, utilizada como referência de arquitetura documental.

- CBIC. Conteúdos setoriais sobre participação de mulheres na construção civil.
- Documentos internos, dados quantitativos e informações fornecidas pela LASC Engenharia e Geotecnia durante o diagnóstico.

CONTROLE DOCUMENTAL

Versão vigente	1.0
Data da aprovação institucional	10/08/2026
Data da formalização	Conforme assinaturas eletrônicas
Responsável pela aprovação	Alta Administração
Data de vigência	10/08/2026
Próxima revisão prevista	10/08/2029

APROVAÇÃO

O conteúdo deste documento foi aprovado institucionalmente pela Alta Administração da LASC Engenharia e Geotecnia Ltda. em 10/08/2026. Sua formalização ocorre por meio das assinaturas eletrônicas apostas nas datas registradas pela plataforma de assinatura.

Felipe Silva Camillo

Engenheiro Civil - CREA/RJ 2013130234

Mariana Silva Costa

Engenheira Civil - CREA/RJ 2025100927

Data da aprovação institucional: 10/08/2026