



PREVENÇÃO E COMBATE ÀS VIOLÊNCIAS NO AMBIENTE DE TRABALHO

Violências Sexuais, Assédio e Discriminação

ABRIL 2026

SUMÁRIO

MENSAGEM DO CEO.....	4
OBJETIVOS.....	5
VIOLÊNCIAS DE NATUREZA SEXUAL.....	6
ASSÉDIO MORAL.....	10
AGRESSÕES FÍSICAS.....	14
DISCRIMINAÇÃO.....	16
REGRAS DE CONDUTA E RECOMENDAÇÕES.....	20
CANAL DE DENÚNCIA.....	23

PREVENÇÃO E COMBATE ÀS VIOLÊNCIAS NO AMBIENTE DE TRABALHO

Violências Sexuais, Assédio e Discriminação

Jean-Michel Lang
CEO
VINCI Energies no Brasil

Andressa Brandão
Diretora Jurídica e Compliance
VINCI Energies no Brasil

Equipe Técnica
Ellen Souza
Compliance
Rayane Villefort
Compliance

Concepção Editorial
e Diagramação
Rafael Goulart
Comunicação RH

Apoio
Academy VINCI Energies no Brasil
RH e Comunicação VINCI
Energies no Brasil

VERSÃO
1.1

INÍCIO VIGÊNCIA
Novembro de 2025

REVISÃO
Abril de 2026

Aprovado por:
CODI



MENSAGEM DO CEO

Na VINCI Energies no Brasil, temos como princípio inegociável o respeito à dignidade de cada colaborador. As violências sexuais, o assédio moral e a discriminação não fazem parte da nossa cultura e não serão tolerados em nenhuma circunstância.

Por meio desse guia, reafirmo nosso compromisso de garantir um ambiente de trabalho saudável, ético e seguro, no qual todos se sintam valorizados, protegidos e capazes de se desenvolver plenamente.

Esse compromisso é fundamental para nós, pois não se trata apenas de cumprir normas, mas de viver, no dia a dia, os valores que nos unem: Confiança, Espírito Empreendedor, Solidariedade, Autonomia e Responsabilidade.

Contamos com cada um para manter este compromisso vivo no seu ambiente de trabalho. A VINCI Energies no Brasil continuará fortalecendo suas ações de conscientização, prevenção e acolhimento, pois sabemos que só assim construiremos, juntos, um ambiente em que todos possam prosperar com segurança e respeito.

Jean-Michel Lang
CEO VINCI Energies no Brasil



OBJETIVOS

A construção de um ambiente de trabalho saudável, ético e respeitoso é fundamental para o bem-estar dos colaboradores e para o sucesso sustentável da VINCI Energies no Brasil.

Este guia foi elaborada com o objetivo de informar, orientar e conscientizar todos os colaboradores sobre o que caracteriza as violências no ambiente de trabalho, quais são seus impactos, como identificá-las e, principalmente, como preveni-las e enfrentá-las de forma segura e eficaz.

Entre os principais objetivos desse guia, destacam-se:



Promover a cultura do respeito, da empatia e da escuta ativa no ambiente organizacional;



Esclarecer conceitos e comportamentos que configuram assédio sexual e moral;



Orientar sobre os canais de denúncia e os procedimentos internos de apuração;



Estimular a responsabilidade coletiva na construção de um ambiente livre de violência e discriminação;



Reforçar o compromisso da VINCI Energies no Brasil com a integridade, o respeito às pessoas e os direitos humanos.

Essas regras complementam as leis e regulamentos aplicáveis, definindo as atitudes e servindo como referência para um comportamento pessoal e profissional exemplar na VINCI Energies no Brasil. Cada colaborador, seja qual for a sua função e o seu nível hierárquico, tem o dever de respeitar as regras de comportamento descritas nesse guia.

Acreditamos que a informação e o diálogo são as principais ferramentas de transformação. Por isso, convidamos você a conhecer este material, refletir sobre suas práticas e atuar, junto conosco, na promoção de um ambiente de trabalho mais respeitoso, seguro e acolhedor para todos.

WVO

**VIOLENCIAS DE
NATUREZA SEXUAL**

CIAS

DEFINIÇÃO

Em sentido amplo, as violências de natureza sexual no ambiente de trabalho englobam **uma variedade de condutas abusivas que vão além do assédio sexual.**

Elas incluem **qualquer comportamento de conotação sexual praticada de forma isolada ou repetida, que cause constrangimento, intimidação, humilhação ou degradação da dignidade da pessoa no ambiente profissional**, podendo causar, ainda, danos físicos, psicológicos e/ou financeiros à vítima.

CATEGORIAS

ASSÉDIO SEXUAL

Assédio sexual é definido como uma conduta grave, marcada por comportamento de conotação sexual, que constranja, intimide, humilhe ou afete a dignidade da vítima, causando-lhe danos físicos, psicológicos e/ou financeiros, independentemente da relação hierárquica entre as partes envolvidas.

Trata-se de uma forma de **violência** que pode ocorrer por meio de palavras, gestos, convites e/ou mensagens **não consentidos** ou, ainda, propostas de promoção ou ameaças de demissão ou qualquer outra ação com o objetivo de obter vantagem ou favorecimento sexual, **podendo ocorrer de forma isolada ou repetida.**

O assédio sexual pode ocorrer em diferentes contextos e atinge **majoritariamente mulheres**, embora possa **vitimizar pessoas de qualquer gênero.**

No Brasil, se o assédio sexual for **cometido por superior hierárquico é considerado crime**, nos termos do Código Penal Brasileiro.

Exemplos de Assédio Sexual:

- **Insinuações, comentários ou cantadas indesejadas e persistentes:** Perguntar repetidamente sobre a vida íntima: “Você sai com alguém?”, “Quando vai me convidar para algo?” mesmo sem ser correspondido de forma expressa ou após recusa;
- **Propostas sexuais, convites sugestivos ou explícitos:** Convites inapropriados para encontros ou favores sexuais, especialmente pelo gestor;
- **Comentários de cunho sexual, sugestivos ou explícitos sobre corpo, aparência ou roupa:** Envio de mensagens, imagens, fotos ou vídeos com conteúdo sexual sem permissão ou autorização;
- **Presentes não consentidos e que possam constranger**, como parte de um padrão é considerado assédio!

Comentários sobre corpo ou beleza

"Hoje você está uma delícia hein?"

Ameaças

"Gestor que ameaça demitir o(a) subordinado(a), se ele(a) não atender seus convites para saírem juntos."

Insistência após recusa

"Só uma vez não faz mal..."

Abuso de poder

Proposta de promoção em troca de favores sexuais

IMPORTUNAÇÃO SEXUAL

Trata-se de conduta gravíssima e crime previsto no Código Penal Brasileiro. Ocorre quando alguém pratica ato de cunho sexual contra outra pessoa sem seu consentimento, para satisfazer o próprio desejo ou o desejo de um terceiro, como por exemplo apalpar, lambe, tocar partes íntimas ou locais constrangedores da vítima, desnudar-se, masturbar-se ou ejetar em público. Não exige relação hierárquica nem violência ou grave ameaça!

ESTUPRO

É um dos crimes mais graves do Código Penal Brasileiro e ocorre pela prática ou tentativa de relação sexual forçada ou não consentida com outra pessoa. ATENÇÃO: o consentimento precisa ser expresso ("sim é sim") e consciente (pessoa não pode estar sob efeito de álcool ou drogas).

CONDUTA INADEQUADA DE CONOTAÇÃO SEXUAL

É qualquer atitude pontual ou descuidada, fala, gesto ou compartilhamento de "memes ou figurinhas" com teor sexual que cause desconforto, constrangimento ou desrespeito a outra pessoa, mesmo que não tenha intenção ofensiva. Trata-se de conduta de menor gravidade, mas igualmente reprovável e inadmissível na VINCI Energies no Brasil, podendo gerar advertências, sanções internas e até demissão.

Exemplos comuns de conduta inadequada são: piadas ou comentários de duplo sentido de conotação sexual no ambiente de trabalho que causem desconforto.

Critério	Assédio Sexual	Importunação Sexual	Estupro	Conduta Inadequada de Conotação Sexual
Base Legal	Art 190 OIT e Art 216-A do Código Penal	Art 215-A do Código Penal	Art 213 do Código Penal	Art. 190 OIT
Exige relação de poder?	Não.	Não.	Não.	Não.
É crime?	Sim, se cometido pelo gestor. Pena de 1 a 2 anos de detenção.	Sim. Pena de 1 a 5 anos de reclusão.	Sim. Pena de 6 a 10 anos de reclusão.	Não.
Medida Disciplinar	Demissão com ou sem justa causa, perda do bônus (se elegível)	Demissão com justa causa, com perda do bônus (se elegível).	Demissão com justa causa, com perda do bônus (se elegível).	Advertência escrita ou suspensão, com perda do bônus (se elegível) e congelamento de promoção

Medidas Legais Contra o Ofensor

Sim, tanto a vítima como a empresa podem agir contra o ofensor.

O QUE NÃO É ASSÉDIO SEXUAL

Nem todo elogio, convite ou interação no ambiente de trabalho configura assédio sexual. Para que uma conduta seja considerada assédio sexual, é necessário que haja intenção de cunho sexual, que a conduta seja grave e que cause constrangimento à vítima.

Assim, elogios profissionais num contexto de cordialidade não configuram, por si só, assédio sexual ou conduta inadequada de cunho sexual.

Abaixo, exemplos de situações que, em regra, não configuram assédio sexual por si só, mas que ainda exigem atenção e bom senso:

Troca de mensagens neutras sobre trabalho, ainda que fora do horário. **Se não há conotação sexual, não caracteriza assédio sexual.**

Um convite educado para almoçar, recusado e não repetido. **Não houve insistência nem proposta sexual.**

Um elogio pontual e respeitoso como "Você está bem hoje". **Não há conotação sexual ou insistência.**

Flertes consensuais* entre colegas, sem hierarquia e sem pressão. **Relações consensuais não são assédio.**

Um aperto de mão ao cumprimentar ou despedir-se. **Gesto social neutro e habitual.**

Um toque breve e não invasivo, em uma parte não íntima do corpo durante uma conversa informal ou situação de alerta ou distração (ex: toque nos braços, ombros, costas). **Ausência de conotação sexual.**

Mesmo que essas situações não sejam assédio sexual, elas podem ser desconfortáveis para alguns colegas e indicar falta de bom senso profissional.

O ideal é sempre respeitar os limites do outro, adotar uma postura profissional e evitar qualquer conduta ambígua que possa gerar uma interpretação contrária ou constrangimento da outra parte, devendo ser, portanto, evitadas!

*O termo consensual se refere a tudo aquilo que é feito com a concordância voluntária de todas as partes envolvidas, sem imposição ou coerção.

É uma decisão ou ação tomada em comum acordo, baseada no respeito mútuo e no diálogo.



ASSÉDIO MORAL

O QUE É ASSÉDIO MORAL

Assédio moral é toda conduta **abusiva, frequente e sistemática**, praticada por meio de gestos, palavras, comportamentos ou atitudes **que atentem contra a dignidade, a integridade psíquica ou física do trabalhador**, colocando em risco seu emprego, sua autoestima, ou degradando o ambiente de trabalho.

Essa prática configura uma **violação dos direitos fundamentais da pessoa humana** no contexto laboral.

CATEGORIAS DE ASSÉDIO MORAL



Assédio Moral Vertical: Quando existe relação de hierarquia descendente ou ascendente entre o agressor e o assediado.

Assédio Moral Horizontal: Quando ocorre entre pessoas de mesmo nível hierárquico.

Assédio Moral Misto: Assédio coordenado de superiores hierárquicos e de colegas de trabalho com os quais não possui relação de subordinação.

Assédio Moral Coletivo: Ocorre quando o estilo de liderança de um gestor é baseado em xingamentos e tratamento autoritário. Diferentemente do assédio moral individual, o assédio moral coletivo é notado por todos, com o gestor agredindo o grupo de forma indiscriminada para criar um ambiente de medo. Nesses casos, também há um problema de gestão e não apenas de conduta.

Na VINCI Energies no Brasil, as habilidades comportamentais são tão importantes quanto as técnicas e, nesse sentido, incentiva-se o desenvolvimento das competências gerenciais de suas lideranças, para que estejam alinhadas aos valores do Grupo.

CARACTERÍSTICAS DO ASSÉDIO MORAL

Elemento	Descrição
Repetição	A conduta deve ser frequente ou contínua ao longo do tempo.
Intenção	Há intenção de desestabilizar emocional ou profissionalmente a vítima.
Exposição	Ato expõe a vítima a situações constrangedoras ou degradantes.
Relação de trabalho	Ocorre dentro do ambiente profissional ou em função dele.

10 SITUAÇÕES QUE PODEM CONFIGURAR ASSÉDIO

1 Agredir verbalmente, gritar, dirigir gestos de desprezo.

2 Realizar um controle excessivo e desproporcional apenas sobre a pessoa assediada.

3 Não atribuir atividades à pessoa, deixando-a sem quaisquer tarefas a cumprir, provocando a sensação de inutilidade e de incompetência.

4 Segregar ou isolar a pessoa assediada no ambiente de trabalho ou em confraternizações.

5 Exigir a execução de tarefas urgentes de forma permanente e desnecessária.

6 Controlar a frequência e o tempo de utilização de banheiro.

7 Pressionar para que não exerçam seus direitos sindicais ou trabalhistas.

8 Fazer insinuações ou afirmações de incompetência ou incapacidade.

9 Espalhar boatos ou fofocas a respeito da pessoa assediada, ou fazer piadas, procurando desmerecê-la ou constrangê-la perante seus superiores, colegas ou subordinados.

10 Interromper a fala de alguém constantemente no ambiente e/ou em atividades relacionadas ao trabalho.

O QUE NÃO É ASSÉDIO MORAL

Há diferenças importantes entre conduta inadequada e assédio moral, principalmente em relação à intencionalidade, frequência e impacto, embora ambos os comportamentos sejam problemáticos e indesejáveis no ambiente de trabalho.

A conduta inadequada é um **comportamento que foge das normas de convivência profissional, podendo ser pontual e corrigível**, mas que não necessariamente tem a intenção de humilhar ou prejudicar alguém, como por exemplo: se exaltar numa reunião de forma pontual; discussão calorosa com o colega.

Atitudes isoladas e sem intenção de causar dano **podem gerar desconforto e, até mesmo configurar um desvio de conduta, mas não assédio**. Nesses casos, a recomendação é para que você tente o diálogo direto com a pessoa e procure o seu gestor ou o RH para pedir apoio.

Critério	Conduta inadequada	Assédio moral
Frequência	Isolada ou ocasional	Repetitiva e prolongada
Intenção	Sem intenção de prejudicar	Intencional e direcionada
Impacto	Desconforto momentâneo	Sofrimento emocional ou intenso
Possibilidade de correção	Sim, com o diálogo	Exige aplicação de medidas disciplinares

Assédio moral **não é** qualquer cobrança, crítica ou situação desconfortável no trabalho. Para ser assédio, a conduta precisa ser abusiva, repetitiva e com intenção de desestabilizar ou humilhar.

O empregador **pode cobrar, supervisionar e aplicar regras, mas não pode humilhar, ameaçar, ridicularizar ou punir de forma abusiva**. O limite está no respeito à dignidade, à saúde mental e à integridade da pessoa.

São condutas permitidas na relação de trabalho, desde que feitas com respeito:

- Estabelecer e cobrar metas claras e realistas;
- Delegar tarefas conforme a função contratual;
- Corrigir erros;
- Aplicar medidas disciplinares fundamentadas;
- Avaliar desempenho com imparcialidade;
- Promover mudanças organizacionais por necessidade operacional.



Cobrança por produtividade, prazos ou resultados.

É parte do poder diretivo do empregador, desde que feita com respeito e razoabilidade.

Mudança de setor ou função por necessidade da empresa.

É válida se seguir normas legais e sem prejuízo indevido ao trabalhador.

Conflitos pontuais entre colegas.

Divergências isoladas não configuram assédio moral, a menos que se tornem sistemáticas.

Advertência ou sanção disciplinar por faltas reais.

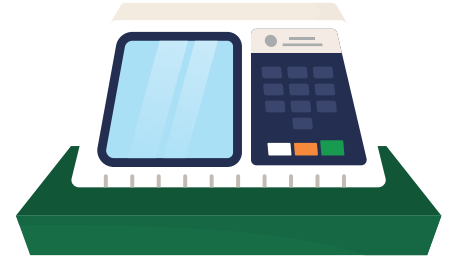
É legítima se for proporcional, fundamentada e registrada corretamente.

Avaliação de desempenho ou feedback profissional.

Desde que seja objetiva, respeitosa e voltada ao desenvolvimento.

ASSÉDIO POLÍTICO OU ELEITORAL

A VINCI Energies no Brasil preza por um **ambiente onde todas as pessoas possam trabalhar com segurança, respeito e liberdade**, inclusive no que diz respeito às suas opiniões políticas e eleitorais.



Assédio político e eleitoral é qualquer tentativa de influenciar, pressionar ou controlar o posicionamento político de colaboradores por meio de coação, intimidação, ameaça ou vigilância, especialmente quando praticado por gestores ou pessoas em posição de autoridade.

Ninguém é obrigado a revelar suas preferências políticas, participar de atos ou apoiar qualquer candidatura. A autonomia do voto é um direito individual e deve ser totalmente respeitada.

Condutas que caracterizam assédio político ou eleitoral

Conduta	Definição	Exemplos
Ameaças	Qualquer tentativa de gerar medo para influenciar opiniões.	<ul style="list-style-type: none">• “Se o candidato X vencer, posso ter que demitir vocês.”• “Este departamento não terá futuro se o partido Y ganhar.”
Coação direta	Tentar obrigar ou impedir o colaborador de participar de atos políticos.	<ul style="list-style-type: none">• Mandar participar de passeatas, comícios ou reuniões partidárias.• Proibir manifestações pessoais fora do trabalho porque são contrárias às preferências do gestor.
Oferecimento de vantagens	Prometer benefícios em troca de apoio político.	<ul style="list-style-type: none">• “Quem apoiar tal candidato terá mais chances de ser promovido.”• Prometer prêmios, bônus ou folgas vinculadas a voto ou engajamento eleitoral.
Coerção	Fiscalizar como o colaborador vota ou participa de atividades políticas.	<ul style="list-style-type: none">• Exigir foto da urna ou justificativa do voto.• Monitorar quem participou de determinado evento ou quem apoia determinado candidato.

Neutralidade no ambiente de trabalho

Para manter um clima profissional e seguro:

- Não é permitida propaganda política ou eleitoral nas instalações da empresa ou usando recursos corporativos (e-mails, carros, equipamentos, reuniões, canais internos).
- Conversas sobre política entre colegas são permitidas, desde que voluntárias, respeitadas e sem pressão, especialmente por parte de gestores.

Liberdade de expressão com responsabilidade

Cada colaborador tem plena liberdade de ter suas próprias convicções políticas. Portanto, não são permitidas:

- Ofensas, hostilidade ou discriminação por causa da opinião política de alguém.
- Discursos, publicações ou atitudes que incentivem violência, ódio ou exclusão por motivos políticos ou ideológicos.

Como agir

Se você se sentir pressionado, coagido ou constrangido por questões políticas, procure o seu gestor, o RH, ou o Canal de Denúncias da VINCI Energies no Brasil.

AGRESSÕES FÍSICAS

AGRESSÕES E AMEAÇAS À INTEGRIDADE FÍSICA

Na VINCI Energies no Brasil, o respeito mútuo nas relações interpessoais é um pilar fundamental da nossa cultura organizacional. Comportamentos violentos que coloquem em risco a integridade física de colegas, clientes, fornecedores ou terceiros não são tolerados, seja dentro ou fora do ambiente de trabalho. Agressões ou ameaças à integridade física são consideradas uma violação grave, podendo resultar em medidas disciplinares severas, incluindo demissão por justa causa, além das medidas legais cabíveis.

EXEMPLOS DE AGRESSÃO OU AMEAÇA À INTEGRIDADE FÍSICA:

Ameaças verbais: “vou te pegar na saída”, “vou quebrar sua cara”.

Ameaças verbais indiretas: Contar histórias de violência e/ou mostrar fotos ou objetos (armas) para intimidar, deixando claro que a pessoa pode ser a próxima vítima; “é bom você tomar cuidado”, “você não sabe com quem está mexendo”.

Agressões físicas: empurrões, socos, tapas ou qualquer contato corporal violento.

Atos de hostilidade: cuspir em alguém, arremessar objetos com a intenção de ferir ou causar dano físico.

Em caso de agressão ou ameaça à integridade física, afaste-se do ambiente imediatamente, se possível, buscando um local seguro e registre o ocorrido no Canal de Denúncias da VINCI Energies no Brasil com o máximo de detalhes. Em casos graves, registre um boletim de ocorrência, contra o ofensor na polícia.



DISCRIMINAÇÃO

DEFINIÇÃO

A Constituição Federal do Brasil prevê que todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza.

Discriminação é **qualquer tratamento injusto ou prejudicial de uma pessoa baseado em gênero, cor, raça, idade, orientação sexual, religião, deficiência ou condição de saúde**, entre outros.

A discriminação pode ocorrer entre colegas de trabalho, terceiros (fornecedores e clientes) ou, ainda, pelo gestor, como forma de limitar o acesso à relação de trabalho (admissão) ou a sua manutenção (promoção ou rescisão), podendo gerar responsabilidade múltipla (civil, penal e/ou trabalhista), dependendo da gravidade e do contexto.

TIPOS DE DISCRIMINAÇÃO

RACIAL OU ÉTNICA

Racismo no ambiente de trabalho é quando uma pessoa é tratada de forma injusta ou desrespeitosa por causa da sua raça, cor da pele, origem étnica ou cultural. Isso pode acontecer de várias formas como:

- Fazer piadas ou comentários ofensivos sobre cor da pele, cabelo, traços físicos ou origem étnica.
- Negar oportunidades de crescimento ou contratação com base em raça ou etnia.
- Ignorar ou excluir pessoas negras de reuniões, decisões ou interações sociais no trabalho.
- Associar comportamentos negativos (como violência ou desonestidade) a pessoas negras ou indígenas.
- Desqualificar a competência profissional com base em estereótipos raciais.
- Tratar de forma diferenciada colaboradores, clientes ou fornecedores por conta da cor da pele ou origem.
- Usar termos pejorativos ou apelidos racistas, mesmo que em tom de brincadeira.
- Controlar excessivamente ou fiscalizar mais rigorosamente pessoas negras em relação a outros colegas.

CAPACITISMO

É a discriminação e o preconceito direcionados a pessoas com deficiência, baseado na crença de que a deficiência é uma condição inferior.

Esse conceito se aplica tanto a atitudes negativas



quanto a práticas que marginalizam, desrespeitam ou excluem essas pessoas. Exemplo:

- Isolar ou excluir pessoas com deficiência de espaços sem acessibilidade.

ETARISMO

É a discriminação com base na idade. Essa forma de preconceito ocorre ao:

- Atribuir características negativas ou positivas a uma pessoa com base unicamente na sua idade, seja por serem muito jovens ou muito velhas;
- Negar oportunidades de crescimento ou contratação com base na idade.

POR SEXO, GÊNERO OU ORIENTAÇÃO SEXUAL

Discriminação em função de sexo, gênero ou orientação sexual. Pode se manifestar através do machismo (práticas que consideram o masculino superior ao feminino), da

misoginia (aversão, desprezo ou ódio às mulheres) e da LGBTQIA+fobia (aversão, discriminação ou preconceito direcionado a pessoas que fazem parte da comunidade LGBTQIA+). Exemplos no ambiente de trabalho:

- Pagar salário menor a uma mulher que desempenhe as mesmas funções de um homem;
- Não contratar ou não promover uma pessoa em razão de sua orientação sexual ou gênero;
- Ofender ou agredir em razão de sua orientação sexual ou identidade de gênero (homofobia e transfobia);
- Recusar-se a utilizar o pronome correto ao se dirigir a uma pessoa;
- Não contratar, não promover ou demitir mulheres de cargos de chefia por motivos de gravidez ou licença maternidade.

INTOLERÂNCIA RELIGIOSA

É o preconceito e o desrespeito às crenças e práticas religiosas de outras pessoas como, por exemplo, piadas, exclusões, imposições ou qualquer forma de constrangimento relacionado à religião.

No ambiente corporativo, pode se manifestar na recusa de contratação, ou na recusa de promoção de uma pessoa em razão da sua religião.

GORDOFOBIA

A gordofobia envolve a depreciação, o julgamento

moral ou a marginalização de indivíduos com base em seu peso corporal e muitas vezes se fundamenta em padrões de beleza e saúde que exaltam corpos magros como ideais.

Comentários pejorativos, piadas, e práticas de exclusão ou desconsideração do peso corporal são formas comuns de microagressões, que contribuem para a criação de um ambiente de trabalho hostil e tóxico.

MOTIVOS POLÍTICOS, IDEOLÓGICOS OU ELEITORAIS

Acontece quando alguém trata um colega de forma diferente, pior, ou o exclui por causa das suas opiniões políticas, ideológicas, preferência partidária ou escolhas eleitorais. Esse tipo de atitude desrespeita a liberdade de cada pessoa pensar e votar como quiser. Exemplos de situações que NÃO são permitidas:

- Fazer brincadeiras ofensivas com um colega por causa do candidato ou partido que ele apoia.
- Exigir que alguém revele seu voto para participar de uma atividade ou ser tratado com respeito.
- Excluir um colaborador do time ou de conversas de trabalho porque ele tem opiniões políticas diferentes.

O QUE NÃO É DISCRIMINAÇÃO

Nem toda diferenciação é discriminatória. Tratamentos distintos podem ser legítimos quando: se baseiam em critérios objetivos e razoáveis; buscam corrigir desigualdades históricas (ações afirmativas); são necessários para proteção de direitos (ex.: licenças maternidade/paternidade). Veja alguns exemplos:

Escolher um candidato porque ele possui qualificações, experiência e competências técnicas superiores.

Conceder benefícios conforme critérios claros e iguais para todos (ex.: tempo de serviço, metas atingidas).

Criar equipes de trabalho com base em habilidades complementares para atingir melhor resultado no projeto.

Fazer observações relacionadas ao desempenho profissional, de forma respeitosa e objetiva.

Exigir requisitos diretamente ligados à função (ex.: treinamento técnico obrigatório para operar máquinas).

Alternar tarefas e responsabilidades de forma equitativa e planejada.

Aplicar regras e sanções de forma igual e imparcial para todos os colaboradores.

É DISCRIMINAÇÃO!

Isolar, ignorar ou excluir pessoas de atividades por preconceito contra sua origem, orientação sexual ou deficiência.

Distribuir tarefas ou oportunidades desfavoráveis a uma pessoa ou grupo em razão do seu estereótipo.

Recusar contratar ou promover alguém por causa de sua cor, raça, gênero, idade, religião ou deficiência.

Fazer piadas ou comentários depreciativos sobre a aparência física, origem ou crenças de alguém.

Aplicar sanções disciplinares apenas contra pessoas de um grupo específico pelo mesmo tipo de infração cometida por outros.

Impor regras ou exigências desnecessárias que excluam um grupo (ex.: exigir altura mínima sem necessidade para a função).

Negar benefícios ou oportunidades a alguém com base em preconceito.

Vincular oportunidades de trabalho (contratação, promoção) a crenças ou posicionamento político.

DISCRIMINAÇÃO X ASSÉDIO

Discriminação e assédio moral são condutas distintas, embora possam se cumular:

Assédio moral discriminatório: Quando as humilhações repetidas (assédio moral) são motivadas por um preconceito do agressor contra a vítima (discriminação). Por exemplo, um superior hierárquico que desvaloriza publicamente um funcionário de forma recorrente por sua orientação sexual.

X

Assédio e discriminação praticados separadamente: O empregado pode sofrer discriminação (por exemplo, ser excluído de uma promoção por sua idade) e, simultaneamente, ser vítima de assédio moral (recebendo críticas excessivas e infundadas) por outras razões.

MICROAGRESSÕES

Comentários e comportamentos sutis, muitas vezes decorrentes de vieses inconscientes, que desrespeitam, desvalorizam ou diminuem a dignidade de uma pessoa com base em sua identidade de grupo, raça, gênero, orientação sexual ou status socioeconômico. Nesses casos, a recomendação é para que você procure o seu gestor ou o RH para pedir apoio e, caso não surta efeito, reporte ao Canal de Denúncia.

"Mulher ao voltante, perigo constante"

"Deu uma de João sem braço"

"Você não tem mais idade para usar isso"

"Ela é bonita, mas é gordinha"

"Pode ser gay, mas não precisa beijar em público"

"Mulher tem que se dar o respeito"

"Não sou preconceituoso, tenho até um amigo gay"

"Tem até engenheira bonita"

"Homens tem necessidades, você precisa entender"

"Eu tenho dois braços e duas pernas e não consigo fazer o mesmo"

"Isso é coisa de viado"

"Isso é coisa de mulherzinha"

"Mulher amadurece mais rápido"

"Como não viu? Tá cego?!"

"Seja homem"

"Que mancada"

"Ela tem cabelo ruim"

"Nem parece a idade que tem"

REGRAS DE CONDUTA E RECOMENDAÇÕES

REGRAS DE CONDUTA E RECOMENDAÇÕES

Evitar violências de qualquer natureza no ambiente de trabalho envolve prevenção ativa, cultura de respeito e compromisso ético.

Abaixo, seguem as melhores práticas e condutas para líderes e colaboradores:

TODOS OS COLABORADORES

Respeite o espaço do outro:

Evite elogios, toques e convites fora do contexto profissional. Nunca utilize posição de poder para obter favores pessoais.

Esteja atento aos limites:

O que é aceitável para você pode ser ofensivo para o outro e, ao menor sinal de desconforto, pare imediatamente.

Seja aliado/a contra o assédio:

Apoie vítimas, denuncie situações que presenciar, mesmo como testemunha. Não incentive nem participe de conversas ou brincadeiras constrangedoras.

Denuncie com responsabilidade:

Se for vítima ou testemunha, procure os canais apropriados. Apresente os fatos com clareza e, se possível, provas.



GESTORES E LIDERANÇAS

Dê o exemplo: Demonstre conduta ética, respeitosa e profissional com todos os colaboradores e evite qualquer brincadeira ou comentário com conotação sexual ou preconceito, mesmo que informal.

Observe o clima da equipe: Fique atento a falas, brincadeiras, expressões faciais e linguagem corporal entre colegas que possam demonstrar algum desvio de conduta. Intervenha diante de comportamentos inadequados.

Aja imediatamente ao presenciar ou receber denúncia: Não seja omissos, não ignore nem relativize queixas. Acolha e proteja a vítima (inclusive com o afastamento físico do denunciado em caso de violência sexual) e reporte o ocorrido ao Canal de Denúncias para tratativas.

CONDUTA ÉTICA RECOMENDADA	POR QUÊ?
Comunique-se de forma profissional e neutra.	Evita ambiguidades e interpretações inapropriadas.
Evite contato físico sem consentimento.	Para respeitar o espaço pessoal do outro.
Evite fazer elogios sobre aparência física.	Pode soar invasivo ou inapropriado em contexto profissional.
Jamais intimide alguém por meio de promessas ou ameaças em troca de vantagens sexuais.	Configura crime de assédio sexual.
Aja com imparcialidade em decisões de contratação, promoção ou demissão.	Evita práticas discriminatórias e favoritismo.

CONSENTIMENTO

Por muito tempo, o entendimento do consentimento se limitava à ideia de que “não é não”. Embora essa expressão seja correta, ela pode resultar em interpretações equivocadas, especialmente quando a vítima tem receio de manifestar de forma explícita o seu constrangimento.

Ao enfatizar que a ausência do “não” justifica avanços indesejados, coloca-se a responsabilidade sobre a vítima, ignorando as nuances das interações sociais, as desproporções de poder e as diferentes formas de socialização de homens e mulheres. **É fundamental reconhecer o consentimento não como a ausência de recusa, mas sim como a presença de consentimento afirmativo e livremente expresso. Agora, devemos aplicar a ideia de que "sim é sim".**

Quem inicia um flerte ou uma interação mais íntima ou informal deve criar um ambiente propício para que o desconforto possa ser comunicado com segurança, assumindo a responsabilidade por garantir a segurança de todos os envolvidos.

Para garantir que você tem o consentimento de alguém durante uma interação mais íntima, é crucial adotar uma abordagem respeitosa e baseada no consentimento mútuo e expresso. Aqui estão algumas maneiras de garantir o consentimento:

- **Comunicação clara e respeitosa;**
- **Observe e respeite os sinais verbais e não verbais;**
- **Não presuma consentimento tácito (somente o "sim" é "sim");**
- **Esteja preparado para aceitar um “não” como resposta.**

DE NUNCA C A

CANAL DE DENÚNCIA

CANAL DE DENÚNCIA

A VINCI Energies no Brasil disponibiliza um **Canal de Denúncias para aqueles que desejarem relatar irregularidades e desvios em relação a princípios éticos, bem como a qualquer lei, política ou norma** interna da VINCI Energies no Brasil.



O Canal é aberto para todos os colaboradores, clientes, parceiros, fornecedores e terceiros das empresas do grupo VINCI Energies no Brasil.

O contato pode ser anônimo, se preferir, e é sempre confidencial, assegurado que não haverá qualquer tipo de retaliação.

Para acessar o portal do Canal de Denúncias, utilize o link: **ve.link/CanalOuvidoriaDenuncia**

As denúncias também poderão ser feitas através de contato direto com o Time de Compliance ou por ligação telefônica para o número **0800 970 0097** (24 horas por dia, todos os dias da semana).

É de extrema importância que o denunciante busque detalhar ao máximo a sua denúncia, fornecendo todas as informações e evidências para contribuir com o processo de apuração.

Contamos com você para, juntos, preservarmos e desenvolvermos a cultura de integridade na VINCI Energies no Brasil.



DIREITOS E DEVERES

Ao denunciante de boa-fé, existem direitos e deveres que devem ser observados durante o processo de registro e apuração de denúncias.

DIREITOS

- Confidencialidade durante o processo;
- Possibilidade de anonimato;
- Garantia de não retaliação ao denunciante de boa-fé que tenha se identificado ou a quem colabore com a apuração dos fatos;
- Acompanhamento do status da denúncia através do Protocolo de Registro da Denúncia.

DEVERES

- Prestar declarações verdadeiras e precisas de boa-fé;
- Não prestar declarações falsas com intenção de prejudicar alguém;
- Assinar a declaração de veracidade, quando a conduta relatada constituir crime;
- Manter sigilo sobre a denúncia, não expondo os envolvidos;
- Colaborar com a apuração da denúncia, não criando obstáculos ou se recusando a prestar informações e evidências que sejam de seu conhecimento.

FALSA DENÚNCIA

Uma vez constatado que os fatos registrados contêm informações falsas ou enganosas, feitas de modo leviano, a proteção ao denunciante será afastada e, ainda, aplicadas as devidas medidas disciplinares e/ou legais, a depender do caso.

MEDIDAS DISCIPLINARES

Serão aplicadas após a conclusão da apuração da denúncia, conforme Política de Gestão de Consequências.

LEVÍSSIMO:

- Advertência Verbal
- Coaching
- Reciclagem de Treinamento
- Termo de ajuste / realinhamento de conduta

LEVE:

- Advertência Escrita
- Congelamento de promoção
- Perda de Bônus (se elegível)

MÉDIO:

- Suspensão
- Congelamento de Promoção
- Perda de Bônus (se elegível)

GRAVE:

- Demissão sem Justa Causa
- Perda de Bônus (se elegível)

GRAVÍSSIMO:

- Demissão com Justa Causa
- Perda de Bônus (se elegível)

A VINCI Energies no Brasil poderá adotar medidas legais contra o denunciado em caso de prejuízos causados pela conduta cometida, seja na esfera cível, trabalhista ou criminal.

