



VECTRA
ENGENHARIA

MANUAL DE DIREITOS HUMANOS


Data:

19/01/2024

Revisão:


0.0

Análise e Aprovação

	MANUAL	Nº: MDH-VEC-CORP-01	Revisão: 0.0
	Título: MANUAL DE DIREITOS HUMANOS		Folha: 2 de 11

Sumário

1. OBJETIVO.....	3
2. ABRANGÊNCIA.....	3
3. PRINCÍPIOS.....	3
4. DIRETRIZES.....	3
4.1 Gestão de Pessoas.....	4
4.2 Relacionamento com a Comunidade.....	5
4.3 Relacionamento com a cadeia de valor.....	5
4.4 Devida Diligência em Direitos Humanos.....	5
4.5 Diversidade e Inclusão.....	5
5. COMITÊ.....	7
6. CANAIS DE COMUNICAÇÃO E DE DENÚNCIAS.....	7
7. DEFINIÇÕES.....	7
8. HISTÓRICO DE REVISÕES.....	11

	MANUAL	Nº: MDH-VEC-CORP-01	Revisão: 0.0
	Título: MANUAL DE DIREITOS HUMANOS		Folha: 3 de 11

1. OBJETIVO

Estabelecer diretrizes básicas para a proteção e a preservação dos Direitos Humanos, bem como contribuir para a promoção desses direitos nas atividades e relações da Empresa, reafirmando os compromissos da Vectra Engenharia com a estratégia e dando transparência aos posicionamentos e direcionamentos da organização.

2. ABRANGÊNCIA

Este documento aplica-se a todos os colaboradores da Vectra Engenharia, além de fornecedores, prestadores de serviços, clientes, instituições sociais e parceiros das empresas.

O documento estabelece as diretrizes para a atuação da Vectra Engenharia, enfatizando a importância do respeito aos Direitos Humanos em todas as áreas onde a empresa opera, abrangendo todo o ciclo de suas operações.

3. PRINCÍPIOS

Este manual é regido por princípios internacionais dos Direitos Humanos, abrangidos pela Declaração Universal dos Direitos Humanos da ONU, que garantem os direitos de todas as pessoas, independentemente de raça, cor, sexo, idioma, religião, opinião política ou de outra natureza, origem nacional ou social, riqueza, nascimento ou qualquer outra condição. A Vectra Engenharia acredita no respeito e que a promoção aos Direitos Humanos são fundamentais para a sustentabilidade da organização e da nossa relação com nossos públicos. Nos comprometemos, em nossa Empresa e em nossa cadeia de valor, com o tratamento digno e respeitoso a todas as pessoas.

De acordo com o estabelecido pela Organização das Nações Unidas (ONU), Direitos Humanos são direitos básicos constitutivos de cada ser humano e, por isso, aplicam-se a todas as pessoas, independentemente de sua situação de vida. Esses direitos fundamentais não podem ser considerados seletivamente com hierarquia, ignorados e desrespeitados por Estados, empresas ou instituições.


Este manual representa o compromisso da Vectra Engenharia, com o respeito aos Direitos Humanos e sua representação na Cultura, decisões estratégicas do negócio da empresa e em suas práticas diárias, servindo como referência para toda a sua atuação, de forma alinhada aos valores da organização e de acordo com os outros documentos já publicados.

A Vectra Engenharia assume como princípios respeitar, conscientizar e promover os Direitos Humanos em suas atividades, atuando em conformidade com os preceitos da Constituição Federal e com os tratados e convenções internacionais.

Nossas decisões consideram, adicionalmente, a influência dos vieses inconscientes, mitigando o risco de escolhas, atitudes e julgamentos que prejudiquem o alcance dos objetivos deste manual.

4. DIRETRIZES

As diretrizes descritas nesse manual norteiam as atividades desenvolvidas pela Vectra Engenharia e estão de acordo princípios institucionais, promovendo relações baseadas na ética e no respeito, considerando a diversidade dos nossos colaboradores, em um ambiente seguro, onde todas as pessoas são ouvidas, respeitadas e têm oportunidades.

	MANUAL	Nº: MDH-VEC-CORP-01	Revisão: 0.0
	Título: MANUAL DE DIREITOS HUMANOS		Folha: 4 de 11

A Vectra Engenharia pauta sua atuação em Direitos Humanos seguindo os Princípios Orientadores sobre Direitos Humanos e Empresas das Nações Unidas e que está estruturada em cinco diretrizes:

- 1) Gestão de Pessoas;
- 2) Relacionamento com as Comunidades;
- 3) Envolvimento com a Cadeia de Valor;
- 4) Devida Diligência em Direitos Humanos;
- 5) Diversidade e Inclusão.

Cada diretriz descreve os processos destinados a assegurar a integração do respeito aos Direitos Humanos em todas as áreas de negócios e nas relações com as partes interessadas, as quais devem ser seguidas no decorrer das atividades.

4.1 Gestão de Pessoas

Proporciona condições dignas de trabalho e um ambiente diverso, inclusivo, seguro e saudável, através de ações de treinamento e capacitação com as equipes.

Promove a valorização das pessoas e a diversidade, assegurando o respeito pela diferença e a igualdade de oportunidades no que se refere ao acesso, remuneração e progressão profissional.

Contrapor-se ao preconceito e a discriminação decorrentes de características como raça, cor de pele, etnia, nacionalidade, status social, idade, religião, gênero, orientação sexual, aparência pessoal, capacidade física, mental ou emocional, estado civil, opinião, identidade de gênero ou qualquer outro elemento de diferenciação individual, desenvolvendo campanhas e diálogos juntos as equipes.

Previne e reprime a ocorrência de violência psicológica, física e sexual nas relações de trabalho, disponibilizando um canal de denúncias.

Respeita o direito à liberdade de associação e às negociações coletivas.

Fomenta por meio de treinamentos, campanhas e práticas de conscientização em Direitos Humanos para a força de trabalho, garantindo que todos os colaboradores estejam cientes dos princípios orientadores deste manual e os apliquem em suas atividades diárias, tanto dentro quanto fora da Empresa.

Estabelece um canal corporativo e devidamente estruturado, com comitê atuante responsável por conduzir investigações imparciais em resposta a denúncias ou queixas da força de trabalho envolvendo violações dos Direitos Humanos.


Promove a valorização das pessoas e o respeito à diversidade de conhecimentos, experiência, comportamentos, aspectos culturais, faixa etária e gênero, com ações de inclusão e diversidade.

Repudia qualquer forma de trabalho forçado, compulsório ou análogo à escravidão, tanto nas operações diretas quanto em toda a extensão da cadeia de valor do negócio.

Reconhece e respeita integralmente os direitos da criança e do adolescente, em conformidade com o Estatuto da Criança e do Adolescente, os Princípios Empresariais da UNICEF e o Pacto Global da ONU.

Promove relações de trabalho justas com os colaboradores, bem como em toda a cadeia de valor do negócio, desenvolvendo políticas transparentes e equitativas.

Promove a saúde, segurança e bem-estar a todas as pessoas que fazem parte de seu quadro de colaboradores, considerando suas diferentes necessidades.

	MANUAL	Nº: MDH-VEC-CORP-01	Revisão: 0.0
	Título: MANUAL DE DIREITOS HUMANOS		Folha: 5 de 11

4.2 Relacionamento com a Comunidade

Promove o respeito pelas comunidades nas quais estamos envolvidos, promovendo a gestão de impactos socioculturais, humanos, econômicos e ambientais.

Respeita os direitos dos povos e comunidades tradicionais, incluindo sua autodeterminação, o acesso à terra, meios de subsistência e valores culturais e sociais.

Respeita o direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, identificando e mitigando possíveis riscos decorrentes das atividades operacionais.

Estabelece canal para denúncias, comprometendo-se com gestão transparente de tratamento, conduzido, pelo comitê, para investigações imparciais.

4.3 Relacionamento com a cadeia de valor

Desdobra os princípios éticos e compromissos de respeito aos Direitos Humanos na cadeia de fornecedores e terceiros.

Busca a promoção de práticas de sensibilização em Direitos Humanos junto à cadeia de fornecedores e parceiros, desenvolvendo e compartilhando comunicações e ações relacionadas ao tema.

Atua contra as práticas de trabalho degradantes ou análogas à escravidão, bem como desrespeito aos direitos de crianças e adolescentes.

Observa a legislação e a regulamentação das localidades onde atua e cooperar com as autoridades para o respeito e a promoção dos Direitos Humanos internacionalmente reconhecidos. Além de cooperar com a apuração de quaisquer incidentes envolvendo desrespeito a esses direitos ao longo da sua cadeia produtiva.

Respeita e promove os Direitos Humanos no relacionamento com clientes, alinhar valores e garantir coerência nas parcerias firmadas em toda a cadeia de valor.

4.4 Devida Diligência em Direitos Humanos

Identifica, avalia e monitora os riscos associados a violações dos Direitos Humanos resultantes de nossas operações.

Remedia e repara impactos em Direitos Humanos decorrentes de nossas atividades.

Monitora a eficácia de nossa abordagem em Direitos Humanos.


4.5 Diversidade e Inclusão

Estabelece que a alta direção e as demais lideranças da empresa sejam as principais protagonistas e possuam responsabilidade diferenciada com a efetividade das ações a serem desenvolvidas de diversidade e inclusão, por meio de processos de disseminação e capacitações presenciais e online.

Defini que a promoção da diversidade e inclusão sejam pautas permanentes da alta direção.

Estabelece governança, mantém estrutura e destina os recursos necessários para a gestão da diversidade e inclusão, de forma integrada entre as diversas áreas da Empresa.

Compromete-se com o desenvolvimento de uma liderança engajada, que demonstre um comportamento favorável na promoção da diversidade e inclusão.

	MANUAL	Nº: MDH-VEC-CORP-01	Revisão: 0.0
	Título: MANUAL DE DIREITOS HUMANOS		Folha: 6 de 11

Desenvolve líderes inclusivos, que garantam o respeito, o desenvolvimento e o crescimento de talentos que representem a pluralidade.

Fortalece continuamente as lideranças da Empresa de forma que elas tratem todas as pessoas de forma justa no trabalho, respeitando e apoiando os direitos humanos e a não-discriminação.

Fomenta a criação de ações e condições de atuação para os grupos de diversidade e de afinidade dentro da Empresa.

Elabora e manter atualizado um mapeamento e análise do perfil profissional com foco na diversidade dos empregados da empresa.

Assegura a conformidade com a legislação ao gerenciar os dados relativos à diversidade, levando em consideração sua finalidade, necessidade, adequação e segurança, conforme a política da lei geral de proteção de dados.

Fomenta a acessibilidade de acordo com a legislação em vigor, com o objetivo de garantir a igualdade de oportunidades e relações de trabalho.

Desenvolve uma cultura organizacional antimachista, antirracista, anticapacitista e antiLGBTfóbica com um posicionamento institucional nas pautas, cartilhas e comunicações de Diversidade e Inclusão.

Promove a saúde, segurança e bem-estar a todas as pessoas que fazem parte de seu quadro, considerando suas diferentes necessidades, inclusive na oferta de benefícios.

Estabelece processo seguro e efetivo de combate à discriminação e ao assédio moral ou sexual, abrangendo a disponibilização de canais seguros e acessíveis para o registro de denúncias, com apuração ágil, especializada e imparcial das denúncias, por parte do comitê.

Fornecer um ambiente de confiança através da prática de escuta ativa, assegurando um contexto de segurança psicológica no qual os indivíduos tenham sua identidade preservada, permitindo-lhes compartilhar suas ideias e expressar seus pontos de vista, sem barreiras de estereótipos ou crenças limitantes.

Considera a discriminação e o assédio nas atividades de Gestão de Riscos da Empresa.

Desenvolve ações contínuas de educação e disseminação de informações, com o objetivo de capacitar, sensibilizar e engajar a força de trabalho e partes interessadas, quanto ao respeito à diversidade e das iniciativas de inclusão e a prevenção de preconceitos, discriminação ou assédio.

Emprega uma comunicação inclusiva que se baseie em linguagem e elementos visuais que reflitam a diversidade humana e cultural, e que estejam isentos de estereótipos e quaisquer indicadores discriminatórios.


Acompanha a conformidade com legislações relacionadas à diversidade e inclusão, tomando medidas para reduzir o risco de violações que possam acarretar prejuízos tanto para os indivíduos como para a Empresa.

Empenha-se no estabelecimento de metas e indicadores que contribuam para o alcance dos princípios e diretrizes traçados neste manual, bem como proceder com a definição de planos de ação para os casos em que houver um distanciamento do objetivo estabelecido.

Revisa continuamente o conjunto de normas e procedimentos da Empresa, incluindo sua adequação às legislações e alinhamento às melhores práticas, nacionais e internacionais, de diversidade, equidade e inclusão aplicáveis aos nossos negócios.

Reconhece e engajar fornecedores e demais stakeholders quanto à adoção de iniciativas e comportamentos que visem a promoção da diversidade e inclusão.

Deixa disponível, e de fácil acesso a todos os envolvidos, as normas, documentos, orientações e informações relacionadas à pauta de diversidade e inclusão.

	MANUAL	Nº: MDH-VEC-CORP-01	Revisão: 0.0
	Título: MANUAL DE DIREITOS HUMANOS		Folha: 7 de 11

5. COMITÊ

A Vectra possui um Comitê cujo objetivo é divulgar este Manual e outras políticas da companhia, esclarecer dúvidas e prestar orientações sobre o seu cumprimento. O Comitê também tem a atribuição de analisar e de julgar os casos de violação do Manual e de outras políticas da empresa e de impor as sanções disciplinares e penalidades cabíveis.

O Comitê é composto pelo Jurídico, o Gerente Setorial Administrativo, e o respectivo Diretor da área do assunto tratado na denúncia e contando ainda com a participação do Diretor Administrativo Financeiro.

O Comitê possui autonomia, independência e imparcialidade para condução dos assuntos relacionados a esse Manual. Ademais, possui os recursos financeiros e materiais necessários ao seu pleno funcionamento, com acesso direto ao corpo decisório da VECTRA.

A gestão do Manual cabe ao Comitê, o qual está ligada à Diretoria Executiva da VECTRA, competindo-lhe:

- Avaliar continuamente as diretrizes contidas no Manual e, quando necessário, atualizá-las;
- Deliberar sobre dúvidas de interpretações;
- Aplicação de penalidades, após avaliação de relatório de investigação;
- Zelar pela divulgação deste Manual para toda força de trabalho.

6. CANAIS DE COMUNICAÇÃO E DE DENÚNCIAS

Os colaboradores, clientes, fornecedores ou demais parceiros que tiverem conhecimento de qualquer violação aos princípios, às diretrizes ou às normas deste Manual deverá comunicar o fato por meio dos canais de denúncia disponibilizados pela empresa. As denúncias sobre violação do Manual serão encaminhadas à apreciação do Comitê.


As denúncias poderão ser feitas por meio do canal de denúncia divulgado no site da Empresa www.vectraengenharia.com.br/denuncia (24 horas por dia, 7 dias por semana) ou do **Disk denúncia: 0800-285-2566** (de segunda a sexta das 09:00 às 18:00).

Serão tomadas as medidas disciplinares adequadas por qualquer violação, que podem incluir demissão ou rescisão de contrato e término de relações comerciais com a Empresa. Não denunciar uma violação ou uma suspeita de violação a este Manual é também uma violação.


Será assegurado anonimato ao denunciante, caso assim deseje. Também será garantida a confidencialidade das informações constantes da denúncia, visto que o canal de denúncias será acessado exclusivamente pela Auditoria Interna da Empresa. Caso existam, indícios suficientes de uma violação a este ou demais Manuais, o Comitê conduzirá investigação objetiva e independente e conduzirá com ação disciplinar, caso seja essa a conclusão.

7. DEFINIÇÕES

- **Acessibilidade:** Possibilidade e condição de alcance para utilização, com segurança e autonomia, de espaços, mobiliários, equipamentos urbanos, edificações, transportes, informação e comunicação, inclusive seus sistemas e tecnologias, bem como de outros serviços e instalações abertos ao público, de uso público ou privados de uso coletivo, tanto na zona urbana como na rural, por pessoa com deficiência ou com mobilidade reduzida.


	MANUAL	Nº: MDH-VEC-CORP-01	Revisão: 0.0
	Título: MANUAL DE DIREITOS HUMANOS		Folha: 8 de 11

- **Anticapacitista:** Conduta contrária ao capacitismo e que atua ativamente para reduzir as desigualdades em relação às pessoas com deficiência.
- **AntiLGBTfóbica:** Conduta contrária à LGBTfobia e que atua ativamente para reduzir as desigualdades em relação às pessoas LGBTQIA+.
- **Antimachista:** Conduta contrária ao machismo e que atua ativamente para reduzir as desigualdades de gênero.
- **Antirracista:** Conduta contrária ao racismo e que atua ativamente para reduzir as desigualdades raciais.
- **Assédio Moral:** Conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade, integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho.
- **Assédio Sexual:** Crime definido no artigo 216-A do Código Penal como “constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função”.
- **Bem-Estar:** Resultado dinâmico da interação entre os aspectos referentes à vida em sua integralidade, à gestão dos ambientes onde o trabalho é exercido e à relação entre as pessoas, visando promover a saúde integral, a qualidade de vida, a segurança psicológica, o respeito à diversidade, a cooperação, a satisfação, a aprendizagem, o reconhecimento, de modo a contribuir para a sustentabilidade das pessoas, do negócio e da sociedade.
- **Constituição Federal:** A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 é a lei fundamental e suprema do Brasil, servindo de parâmetro de validade a todas as demais espécies normativas, situando-se no topo do ordenamento jurídico.
- **Declaração Universal dos Direitos Humanos:** A Declaração Universal dos Direitos Humanos é um documento base não jurídico que delinea a proteção universal dos direitos humanos básicos.
- **Deficiência:** Impedimentos de longo prazo, de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdades de condições com as demais pessoas.
- **Devida Diligência:** *Due Diligence*, ou devida diligência, no Brasil, refere-se ao processo de investigação de uma oportunidade de negócio que o investidor deverá aceitar para poder avaliar os riscos de uma transação comercial.
- **Direitos Humanos:** Os direitos humanos são normas que reconhecem e protegem a dignidade de todos os seres humanos. Os direitos humanos regem o modo como os seres humanos individualmente vivem em sociedade e entre si, bem como sua relação com o Estado e as obrigações que o Estado tem em relação a eles.
- **Discriminação:** Toda distinção, exclusão ou preferência, com base em raça, cor, sexo, idade, estado civil, aparência, orientação sexual, deficiência, doença, religião, opinião política, nacionalidade, origem social ou outra razão, que tenha por efeito anular ou reduzir a igualdade de oportunidade ou de tratamento no emprego ou na profissão; preconceito em ação.
- **Diversidade:** Na enciclopédia e dicionário Koogan/Houaiss (1998) diversidade tem o mesmo significado que: “caráter que distingue um ser do outro”.
- **Equidade:** Sistema de práticas que reconhece as desigualdades existentes entre os indivíduos, de maneira a assegurar o tratamento desigual aos desiguais na busca da igualdade de oportunidades, incluindo a necessidade de fortalecer e potencializar determinados grupos e indivíduos. Devem ser consideradas características como raça, cor de pele, origem étnica, nacionalidade, posição social, idade, religião, gênero, orientação sexual, estética pessoal, condição

	MANUAL	Nº: MDH-VEC-CORP-01	Revisão: 0.0
	Título: MANUAL DE DIREITOS HUMANOS		Folha: 9 de 11

física, mental, sensorial, intelectual ou psíquica, estado civil, opinião, convicção política, identidade de gênero ou qualquer outro fator de diferenciação individual.

- **Escuta Ativa:** É um ato intencional de atenção plena que sustenta um espaço emocionalmente acolhedor e livre de julgamentos. É a capacidade de estar completamente presente no encontro com o falante, demonstrando interesse genuíno por sua história e garantindo seu espaço de fala.
- **Estatuto da Criança e do Adolescente:** O Estatuto da Criança e do Adolescente é o conjunto de normas do ordenamento jurídico que tem como objetivo a proteção dos direitos da criança e do adolescente, aplicando medidas e expedindo encaminhamentos para o juiz.
- **Etnia:** É o conjunto de costumes, tradições e crenças atribuídas a um grupo social. Também é uma forma de identificação cultural (marcada pelas características físicas, origem e conjunto de costumes).
- **Gênero:** Refere-se aos papéis, comportamentos, expressões e características socialmente construídos e atribuídos às pessoas de acordo com o seu gênero (homens, mulheres, pessoas não binárias). Gênero não se refere ao sexo biológico.
- **Grupos sub-representados:** Conjunto de pessoas que vivenciam situações de desvantagem no acesso a direitos, bem como reduzida participação ou exclusão em espaços de poder em decorrência de marcadores identitários de raça/etnia, gênero, classe social, orientação sexual, condição física, intelectual, mental, sensorial, dentre outras.
- **Grupos Minorizados:** O termo “grupos minorizados” tem o sentido conceitual de segmentos sociais que, independentemente da quantidade, têm pouca representação social, econômica (inserção no mercado de trabalho, ocupação de cargos de poder e outro) e política.
- **Inclusão:** Ato de incluir pessoas pertencentes a grupos minoritários ou minorizados, permitindo-lhes a plena participação em todo o processo educacional, laboral, de lazer e de atividades comunitárias e domésticas.
- **LGBTQIA+:** Cada letra representa um grupo de pessoas: lésbicas (mulheres que têm atração sexual por ou mantém relação afetiva e/ou sexual com outra mulher), gays (pessoas que sentem atração sexual e/ou mantém relação amorosa com indivíduo do mesmo sexo), bissexuais (atração sexual ou comportamento sexual voltado tanto a homens como a mulheres, ou por mais de um sexo ou gênero), transgêneros (pessoas cuja a identidade de gênero diverge do sexo físico biológico), transexuais (pessoas cuja a identidade de gênero diverge do sexo físico biológico) ou travestis (pessoas cuja a identidade de gênero diverge do sexo físico biológico), queer (pessoas que não sentem atração física e/ou sexual por nenhum dos sexos ou gêneros), intersexuais (pessoas que nascem com características sexuais biológicas que não se encaixam nas categorias típicas do sexo feminino ou masculino), assexuais (pessoas que não sentem atração sexual) e o símbolo de “mais” no final da sigla aparece para incluir outras identidades de gênero e orientações sexuais que não se encaixam no padrão cis-heteronormativo (pessoas heterossexuais, ou seja, que sentem atração afetiva/sexual somente pelo sexo/gênero diferente do seu), mas que não aparecem em destaque antes do símbolo.
- **LGBTfobia:** Crime previsto na lei n. 7.716/1989. Em 2019, no Brasil, diante da falta de uma legislação específica sobre LGBTfobia, o STF equiparou a homofobia (rejeição ou aversão a homossexual e à homossexualidade) e a transfobia (atitudes, sentimentos ou ações negativas, discriminatórias ou preconceituosas contra pessoas transgênero, ou que se reconheçam como tal) aos dispositivos da lei 7.716, o mesmo que endereça o crime de racismo.
- **Organização das Nações Unidas:** Organização das Nações Unidas, ou simplesmente Nações Unidas, é uma organização intergovernamental criada para promover a cooperação internacional.

	MANUAL	Nº: MDH-VEC-CORP-01	Revisão: 0.0
	Título: MANUAL DE DIREITOS HUMANOS		Folha: 10 de 11

- **Orientação Sexual:** É a atração sexual ou afetiva (involuntária e inerente) que uma pessoa sente por outras pessoas.
 - **Preconceito:** Atitude fortemente enraizada em crenças e comportamentos que consideram diferenças como fraquezas.
 - **Partes interessada:** Grupos de indivíduos e/ou organizações com questões e/ou necessidades comuns de caráter social, político, econômico, ambiental ou cultural, que estabelecem ou podem estabelecer relações com a Vectra Engenharia e são capazes de influenciar ou ser influenciados por atividades, negócios e/ou a reputação da Empresa. Nossos públicos de interesse são classificados em: público interno, poder público, investidores, parceiros de negócio, fornecedores, clientes, consumidores, concorrentes, entidades de classe, organizações da sociedade civil, comunidades em área de abrangência, comunidade científica e de inovação, mídia.
 - **Raça:** É o conjunto de hábitos, crenças e comportamentos compartilhados por meio de pessoas que também possuem características físicas semelhantes (geralmente e expressadas pela cor da pele). Ou seja, raça é a marca física de uma cultura.
 - **Racismo:** Crime previsto na lei n. 7.716/1989, que diz respeito à uma conduta discriminatória dirigida a determinado grupo ou coletividade. A lei de racismo enquadra uma série de situações como: recusar ou impedir acesso a estabelecimento comercial, impedir o acesso às entradas sociais em edifícios, discriminar nas relações de emprego, entre outros. Conceitualmente, o racismo é mais amplo do que a injúria, pois visa atingir uma coletividade indeterminada de indivíduos, discriminando toda a integralidade de uma etnia e uma raça.
 - **Segurança Psicológica:** Crença de que o ambiente de trabalho é seguro para correr riscos interpessoais, isto é, existe um clima em que as pessoas estão à vontade para se expressar e serem elas mesmas, compartilhar suas preocupações e erros sem medo do constrangimento ou represália.
 - **Vieses Inconscientes:** Associações automáticas sobre determinados grupos de pessoas, processadas espontaneamente pelo cérebro, permeadas por estereótipos e preconceitos, relacionados a memórias antigas e experiências pessoais que resultam em suposições, julgamentos e atitudes em relação às pessoas, o que pode causar discriminações e segregações no cotidiano da organização.
-

