

## **POLÍTICA ANTIASSÉDIO**

**COMPANHIA PAULISTA DE INFRAESTRUTURA SOCIAL S.A. – CPIS**

**2025**

Controle de versões

Versão	Data de Publicação	Responsável	Principais Alterações
V0	26/09/2025	Marcia Mattar	Criação inicial do material
V1	02/12/2025	Marcia Mattar	Adequação

## Sumário

1. INTRODUÇÃO.....	4
2. OBJETIVO.....	4
3. ABRANGÊNCIA .....	4
4. DEFINIÇÕES .....	5
5. REFERÊNCIAS NORMATIVAS.....	6
6. DIRETRIZES DE CONDUTA .....	6
7. CONDUTA REPROVÁVEL.....	6
8. CONSEQUÊNCIAS .....	8
9. SANÇÕES APLICÁVEIS.....	9
10. GOVERNANÇA E RESPONSABILIDADES .....	9
11. MONITORAMENTO, DIVULGAÇÃO E ATUALIZAÇÃO .....	9
12. CANAL DE DENÚNCIA E PROTEÇÃO À VÍTIMA.....	10
13. TREINAMENTOS E CAMPANHAS EDUCATIVAS.....	10

## **1. INTRODUÇÃO**

A Companhia Paulista de Infraestrutura Social – CPIS, repudia veementemente qualquer forma de assédio, moral ou sexual, entendendo que tais práticas violam a dignidade humana, afetam a saúde mental e física dos colaboradores e comprometem a integridade institucional.

Ademais, a Companhia reitera sua conformidade com a Lei nº 14.457/2022, que obriga a adoção de medidas preventivas contra o assédio sexual e outras formas de violência no âmbito laboral, inclusive em empresas com CIPA. Tal compromisso também se estende às relações realizadas em ambientes virtuais, híbridos e externos, sempre que relacionadas ao vínculo de trabalho.

A criação e implementação de uma política antiassédio é uma medida essencial para promover um ambiente de trabalho ético, seguro e respeitoso. Em um contexto global e nacional marcado por transformações nas relações de trabalho e pela valorização crescente da dignidade humana, empresas responsáveis têm assumido o compromisso de combater todas as formas de assédio, como o moral e o sexual. No Brasil, casos de assédio infelizmente, ainda são recorrentes, o que reforça a necessidade de ações concretas que assegurem o respeito mútuo e a integridade de todos os profissionais.

Esta Política reflete o compromisso inegociável da Companhia em manter um ambiente de trabalho ético, seguro, inclusivo e respeitoso, pautado nos direitos humanos e nas melhores práticas de integridade.

## **2. OBJETIVO**

O objetivo desta Política é prevenir, identificar e combater situações de assédio em todas as suas formas, além de definir quais atos são considerados assédio, também estabelece punição para os colaboradores que cometerem tais práticas.

Busca assegurar que todos os colaboradores, diretores, gestores, estagiários, prestadores de serviços, fornecedores e terceiros que atuem em nome da CPIS estejam protegidos de práticas abusivas, discriminatórias ou ofensivas, seja no ambiente corporativo quanto nas unidades escolares.

A CPIS entende como um ambiente saudável de trabalho aquele em que não há a prática de assédio, discriminação, *bullying* ou qualquer tipo de violência baseados em sexo, orientação sexual, idade, religião, raça, etnia, idioma, deficiência, condição de saúde, entre outras.

Essa Política também busca promover uma cultura de respeito, empatia e acolhimento, incentivando a escuta ativa e dispondo de mecanismos seguros de denúncia e medidas protetivas adequadas às vítimas.

## **3. ABRANGÊNCIA**

Esta política integra o Plano de Compliance e Integridade da CPIS e deve ser observada por todos os membros do conselho, diretoria, colaboradores, estagiários,

aprendizes, prestadores de serviços, fornecedores e parceiros comerciais, subcontratados e quaisquer terceiros que atuem em nome ou interesse da CPIS.

Todo e qualquer descumprimento às diretrizes desta Política deve ser reportado ao Setor de Integridade e Compliance ou canal de denúncia, que também esclarecerá dúvidas sobre as disposições nos documentos que compõem o Programa de Integridade.

Esta Política aplica-se também a interações ocorridas fora do ambiente físico da CPIS, incluindo eventos corporativos, viagens a trabalho, grupo de mensagens institucionais, redes sociais e quaisquer outras situações em que o vínculo de trabalho esteja presente.

#### **4. DEFINIÇÕES**

Assédio: Insistência impertinente, em relação a alguém, com declarações, propostas, pretensões e ofensas que se manifesta por meio de gestos, atos, palavras, comportamentos ou de forma escrita.

Assédio Organizacional: conduta sistematizada ou institucionalizada por parte da liderança, que estabelece práticas abusivas, metas inalcançáveis ou culturas de medo que expõem os colaboradores a situações constrangedoras ou adoecedoras.

Assédio Sexual: insistência inoportuna com intenções sexuais, constrangimento em alguém com o intuito de obter favorecimento sexual, prevalecendo o agente de sua condição de pares ou superior hierárquico.

Assédio Moral: exposição do trabalhador a situações humilhantes, geralmente repetitivas e prolongadas, durante a jornada de trabalho, que o ridiculariza e hostiliza, provocando constrangimento, insegurança, estresse etc.

Assédio Moral Vertical Descendente: aquele em que o(a) superior hierárquico(a) comete assédio contra um(a) subordinado(a).

Assédio Moral Vertical Ascendente: ocorre quando um(a) ou mais empregados (as) ou administrados(as) cometem abusos em relação ao(a) superior hierárquico(a).

Assédio Moral Horizontal (transversal): ocorre quando um(a) ou mais trabalhadores(as) cometem assédio em relação ao(a) colega de serviço.

Bullying: intimidação sistemática caracterizada por atitudes agressivas, físicas ou psicológicas, intencionais e repetitivas, praticadas por um indivíduo ou grupo contra uma vítima, sem motivação aparente, em uma relação de desequilíbrio de poder. Tais condutas podem causar dor, angústia, tristeza, baixa autoestima e levar a quadros de depressão, ansiedade e isolamento.

Cyberbullying: forma de bullying praticada em ambiente virtual, por meio de redes sociais, aplicativos de mensagens, e-mails ou qualquer meio digital, gerando as mesmas consequências nocivas do bullying presencial, muitas vezes com maior alcance e impacto psicológico.

Discriminação: práticas de exclusão, intimidação ou hostilidade motivadas por gênero, raça, etnia, religião, idade, deficiência, orientação sexual, condição de saúde ou qualquer outro fator pessoal ou social.

Retaliação: qualquer ato de represália, punição ou prejuízo imposto a um(a) colaborador(a) que, de boa-fé, tenha denunciado, testemunhado ou colaborado com a apuração de caso de assédio ou conduta antiética.

## **5. REFERÊNCIAS NORMATIVAS**

Lei nº Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 (Código Penal);

Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 (CLT);

CNJ – Cartilha Assédio Moral, Sexual e Discriminação;

Decreto nº 11.129/2022.

## **6. DIRETRIZES DE CONDUTA**

Todos os colaboradores e terceiros devem tratar-se com respeito, agir de forma ética e promover um ambiente saudável. Líderes têm o dever adicional de atuar como exemplo, fomentar boas práticas e adotar medidas preventivas.

Qualquer indício de assédio deve ser prontamente reportado ao Comitê de Integridade ou canal de denúncia direcionado através do <https://www.cpis.com.br/>

A CPIS assegura proteção integral ao denunciante de boa-fé, garantindo que nenhuma pessoa que reporte, de forma honesta e fundamentada, suspeitas de irregularidades, infrações éticas ou violações legais sofrerá retaliações, punições, discriminação, tratamento diferenciado ou qualquer forma de prejuízo em razão da denúncia apresentada. A boa-fé será presumida sempre que a comunicação for realizada com intenção legítima de contribuir para a integridade da organização, ainda que as suspeitas não se confirmem ao final da apuração.

Cabe à liderança e aos gestores atuarem com postura exemplar, criando ambiente de escuta segura e prevenção ativa. É vedada qualquer forma de "brincadeira", mensagem, meme, áudio ou expressão que contenha qualquer indício ofensivo, discriminatório, sexualizado ou que exponha terceiros ao ridículo.

## **7. CONDUTA REPROVÁVEL**

Não será tolerado qualquer ato, singular ou reiterado, que se configure como assédio moral ou sexual, conforme definições acima. A Cartilha de Assédio Moral, Sexual e Discriminação, publicada pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ) em seu sítio eletrônico, traz alguns exemplos sobre quais são considerados comportamentos reprováveis.

São exemplos de assédio sexual, sem prejuízo de outros:

- Ameaçar retirar função se não prestar favor sexual ou exigir favor sexual para concessão da função;
- Fazer insinuações de cunho sexual, constrangendo, intimidando ou humilhando o(a) colaborador(a) ou grupo de colaboradores(as).

São exemplos de assédio moral, sem prejuízo de outros:

- Privar o(a) colaborador(a) de autonomia, retirar o trabalho que habitualmente competia a ele(a) executar ou contestar, frequentemente e de forma desarrazoada, as decisões do(a) colaborador(a), ensejando sentimento de inutilidade e incompetência;
- Sobrecarregar o(a) colaborador(a) com tarefas;
- Ignorar a presença do(a) colaborador(a), evitar a comunicação direta ou isolá-lo(a) fisicamente para que não haja comunicação com os(a) demais colegas;
- Demandar tarefas humilhantes ou impor punições vexatórias (como prendas);
- Falar de forma desrespeitosa;
- Espalhar rumores, divulgar boatos ofensivos ou postar mensagens depreciativas em redes sociais a respeito do (a) colaborador(a);
- Não considerar os problemas de saúde do(a) colaborador(a);
- Criticar a vida particular do(a) colaborador(a);
- Atribuir apelidos pejorativos;
- Desconsiderar ou ironizar, injustificadamente, as opiniões do(a) colaborador(a);
- Retirar cargos e funções sem motivo justo;
- Impor condições e regras de trabalho personalizadas, diferentes das que são cobradas dos outros(as) profissionais;
- Delegar tarefas impossíveis de serem cumpridas ou determinar prazos incompatíveis para finalização de um trabalho;
- Manipular informações, deixando de repassá-las com a devida antecedência necessária para que o(a) colaborador(a) realize suas atividades;
- Vigilância excessiva;
- Limitar o número de vezes que o(a) colaborador(a) vai ao banheiro e monitorar o tempo que lá ele(a) permanece;
- Advertir arbitrariamente; e
- Instigar o controle de um(a) colaborador(a) por outro(a), criando um controle fora do contexto da estrutura hierárquica, para gerar desconfiança e evitar a solidariedade entre colegas.

Não configuram assédio moral:

- Exigir que o trabalho seja cumprido com eficiência;
- Exigir metas, considerando a razoabilidade a realidade da atividade laborativa;

- Chamar atenção do(a) colaborador(a), dentro dos limites do poder diretivo;
- Solicitação de serviço extraordinário, se respeitados os limites legais e por justificada necessidade de serviço;
- Usar mecanismos tecnológicos de controle das atividades desenvolvidas pelo(a) colaborador(a);
- Inadequação do meio ambiente de trabalho (a não ser que o(a) profissional seja colocado(a) nessas condições com o objetivo de diminuí-lo(a);

São exemplos de assédio moral contra mulher e discriminação em face do gênero, sem prejuízo de outros:

- Criar obstáculos ou impedir que gestantes compareçam a consultas médicas;
- Exigir que a mulher não engravide ou impedir/dificultar a ascensão profissional em virtude de gestação;
- Desconsiderar ou desvalorizar a opinião técnica da mulher em sua área de conhecimento.

São exemplos de comportamentos discriminatórios à população LGBTQIA+, sem prejuízo de outros:

- Ameaçar, xingar, ofender e difamar a pessoa em razão de sua orientação sexual e/ou identidade de gênero;
- Proibir a entrada e/ou permanência no mesmo ambiente;
- Impedir/dificultar a ascensão profissional em virtude da orientação sexual e/ou identidade de gênero;
- Negar assistência ou atenção adequada em ambientes em virtude da orientação sexual e/ou identidade de gênero;
- Desrespeito ao uso do nome social.

## **8. CONSEQUÊNCIAS**

Qualquer violação ou descumprimento violação dos dispositivos ou valores aqui contidos resultará nas medidas disciplinares apropriadas, as quais serão graduadas desde a advertência verbal ou escrita até mesmo à pena de desligamento da empresa, com ou sem justa causa, conforme a gravidade da violação, além de responsabilização civil, administrativa e criminal, conforme a legislação aplicável.

Nos casos que envolvam parceiros ou fornecedores, poderá ocorrer a rescisão contratual imediata. Adicionalmente, situações de violação graves serão comunicadas prontamente às autoridades competentes.

Casos graves serão reportados às autoridades competentes, incluindo órgãos de controle e Ministério Público. Poderá haver, ainda, o encaminhamento ao órgão de controle interno do ente contratante, no caso de contratos com a Administração Pública.

## **9. SANÇÕES APLICÁVEIS**

A legislação penal brasileira prevê pena de reclusão de um a cinco anos para o assédio sexual, se o ato não constitui crime mais grave.

Todos os colaboradores e terceiros que atuam em nome da CPIS têm o dever de cumprir integralmente esta Política, reportando prontamente quaisquer suspeitas de irregularidades ou condutas inadequadas.

Casos graves serão reportados às autoridades competentes, incluindo órgãos de controle e Ministério Público. Poderá haver, ainda, o encaminhamento ao órgão de controle interno do ente contratante, no caso de contratos com a Administração Pública.

## **10. GOVERNANÇA E RESPONSABILIDADES**

A gestão desta Política é de responsabilidade do Comitê de Integridade, que atuará de forma independente, com reporte direto à Diretoria da Companhia.

Compete a este Comitê:

- Receber, registrar e avaliar as denúncias apresentadas por meio dos canais oficiais;
- Conduzir, ou acompanhar, os processos de apuração, assegurando confidencialidade, imparcialidade e tempestividade;
- Recomendar e monitorar a adoção de medidas corretivas, disciplinares ou protetivas, conforme a gravidade do caso;
- Garantir que não haja retaliação contra denunciante, testemunhas ou demais envolvidos de boa-fé;
- Promover o acompanhamento dos treinamentos e ações de comunicação previstas nesta Política;
- Elaborar relatórios periódicos, consolidados e não individualizados, para reporte à Alta Administração, de modo a subsidiar a melhoria contínua do Programa de Integridade.

## **11. MONITORAMENTO, DIVULGAÇÃO E ATUALIZAÇÃO**

Esta Política será amplamente divulgada em todos os meios internos e externos da CPIS, com monitoramento contínuo, visando a prevenção, a detecção e o combate de qualquer dos atos lesivos aqui previstos

Esta Política será revisada anualmente ou sempre que houver alteração legal ou regulatória relevante, de modo a manter sua efetividade e alinhamento às melhores práticas de integridade.

O Comitê de Integridade elaborará relatório anual consolidado, sem identificação de pessoas, com indicadores relativos às denúncias recebidas, medidas adotadas e treinamentos realizados, assegurando transparência e melhoria contínua.

## **12. CANAL DE DENÚNCIA E PROTEÇÃO À VÍTIMA**

A CPIS disponibiliza canal de denúncia independente e acessível, disponível 24 horas por dia, para registro de relatos relacionados a assédio e demais violações das Políticas da CPIS. O canal garante sigilo, confidencialidade e possibilidade de denúncia anônima, sendo vedada qualquer forma de retaliação contra denunciantes de boa-fé, testemunhas ou pessoas envolvidas em apurações.

As denúncias serão recebidas pelo Comitê de Integridade, responsável pela triagem e apuração. Durante a análise, poderão ser adotadas medidas protetivas adequadas, conforme a gravidade do caso.

## **13. TREINAMENTOS E CAMPANHAS EDUCATIVAS**

A CPIS promoverá treinamentos periódicos, obrigatórios a todos os colaboradores e gestores, sobre prevenção ao assédio e à discriminação, com registro formal da participação. Além dos treinamentos obrigatórios, a Companhia promoverá campanhas e ações de comunicação contínua para reforço da cultura de respeito e integridade.

Esta Política será divulgada nos canais internos da Companhia, de modo a assegurar que todos conheçam suas disposições e cumpram suas diretrizes.