



## POLÍTICA

GGR-POL-014-01

Vigência até: 27/05/2027

**Título:**

Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral, ao Assédio Sexual e a Discriminação

**Elaborado/Alterado por:**

GERÊNCIA DE COMPLIANCE GESTÃO DE RISCOS E CONTROLE INTERNO - GGR

**Aprovado por:**

Diretoria Colegiada

## 1. OBJETIVO

Instituir diretrizes e ações voltadas à prevenção, à apuração e ao enfrentamento de práticas de assédio moral, assédio sexual e discriminação no ambiente do trabalho, promovendo um ambiente organizacional respeitoso, seguro, inclusivo e digno para todos os colaboradores.

## 2. APLICAÇÃO

Esta Política deve ser observada por todos os empregados da COMPESA, Conselheiros, Diretores Executivos, Acionistas, parceiros de negócios, fornecedores, empresas prestadoras de serviço e seus empregados, estagiários e aprendizes.

## 3. DEFINIÇÕES

**3.1 Acolhimento:** procedimento de escuta qualificada, sem emissão de julgamentos por parte dos profissionais que acolhem, com a efetivação de registro dos fatos e realização de encaminhamentos necessários, com respeito à intimidade, à vida privada e ao sigilo das informações recebidas. Como se trata de um procedimento complexo que visa à efetividade do atendimento à demanda, inclui tanto a escuta quanto os encaminhamentos necessários à saúde e integridade da vítima e à denúncia.

**3.2 Ambiente de trabalho digno:** é o espaço onde deve prevalecer a justiça, equanimidade, diversidade, segurança e respeito entre todas as pessoas que integram a COMPESA, com adoção de mecanismos que possibilitem a prevenção à prática de condutas inapropriadas e inaceitáveis, garantindo um ambiente seguro, salubre e com condições de trabalho adequadas para o desenvolvimento profissional e pessoal.

**3.3 Apuração:** refere-se à investigação de eventos, incluindo a análise de informações e a coleta de evidências.

**3.4 Assédio Moral:** conduta abusiva que expõe pessoas ou grupos a situações hostis e de humilhação, constrangimento, intimidação, agressividade e menosprezo, causando-lhes sofrimento psíquico ou físico, interferindo negativamente tanto na sua vida pessoal quanto na sua vida profissional e degradando o clima de trabalho. Tais violências podem se manifestar por meio de comportamentos inapropriados, microagressões e na criação de ambientes intimidatórios, hostis e tóxicos. O assédio moral pode ocorrer entre colegas, no mesmo nível hierárquico, ou entre chefe e subordinado.

**3.5 Assédio Sexual:** comportamento ou atitude sob forma verbal, não verbal ou física, de teor íntimo e sexual, considerado desagradável, indesejado, ofensivo e impertinente pela vítima. O assédio sexual se caracteriza pelo não consentimento da pessoa assediada. Trata-se de conduta que é tipificada como crime pelo ato de 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 (Código Penal, art. 216-A). O assédio sexual pode se manifestar por meio de mensagens escritas, gestos, cantadas, piadas, insinuações, chantagens ou ameaças, convites impertinentes, contato físico não desejado; ou seja, de maneira sutil ou explícita, não sendo o contato físico requisito para a configuração do assédio sexual, bastando que ocorra a perseguição indesejada.

**3.6 Código de conduta e integridade:** documento que, em conjunto com as Políticas e demais normas internas da COMPESA, orienta a conduta esperada de todos aqueles que, de algum modo, se relacionam com a Companhia.

**3.7 Denunciante:** pessoa que apresenta a(s) denúncia(s), podendo ser a vítima ou quem tenha conhecimento do fato.

**3.8 Discriminação:** toda forma de tratamento desigual ou injusto, como distinção, exclusão, restrição ou preferência, fundamentada em algum tipo de preconceito. Toda discriminação tem origem na diferença entre pessoas. A Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) compreende a discriminação como toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, idade, orientação sexual, identidade e expressão de gênero, deficiência física, estigmatização em razão da forma física ou qualquer outro que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidade ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão.

**3.9 Importunação sexual:** toda conduta praticada contra alguém e sem a sua anuência ato libidinoso com o objetivo de satisfazer a própria lascívia ou a de terceiro. A importunação não exige contato íntimo ou nudez, basta um toque, esfregão ou gesto de conotação sexual que cause constrangimento à vítima. Não é necessário que o agressor tenha intenção de manter relação sexual completa. O simples ato de praticar um gesto obsceno ou encostar-se indevidamente à vítima já configura o crime.

**3.10 Registro da denúncia:** registro das informações, materialidades e envolvidos no sistema da Ouvidoria da Compesa.

**3.11 Saúde no trabalho:** processo de construção contínua, que busca assegurar os meios e condições para a construção de uma trajetória em direção ao bem-estar físico, mental e social, considerada a especificidade do ambiente de trabalho.

**3.12 Vítima:** pessoa diretamente impactada pela conduta alegada.

## 4. RESPONSABILIDADES

### 4.1 Compete à Diretoria de Gestão Corporativa:

a) Coordenar no âmbito da COMPESA as ações de implementação desta Política, bem como os mecanismos e procedimentos internos destinados a promoção da cultura de prevenção e enfrentamento ao Assédio Moral, ao Assédio Sexual e a Discriminação.

### 4.2 Compete à Ouvidoria:

a) Realizar o acolhimento; receber, classificar, preparar e encaminhar os relatos e denúncias;

b) Divulgar os canais adequados de denúncia;

c) Em conjunto com a Gerência de Gestão de Pessoas, implementar e disseminar campanhas educativas sobre as condutas e os comportamentos que caracterizam o assédio moral, sexual e discriminação;

query did not return a unique result: 2; nested exception is  
javax.persistence.NonUniqueResultException: query did not return a unique result:

2

d) Proporcionar escuta qualificada com o apoio da equipe multidisciplinar composta pelos profissionais de psicologia, assistência social e medicina do trabalho da Gerência de Gestão de Pessoas;

e) Após conclusão do procedimento, enviar a apuração à instância competente para análise quanto a abertura de processo administrativo disciplinar, desde que seja devidamente motivada.

#### 4.3 Compete à Gerência de Compliance, Gestão de Riscos e Controle Interno:

a) Monitorar a implementação desta política, de modo a garantir a eficácia do programa de integridade da COMPESA e consequente aplicação do Código de Conduta e Integridade;

#### 4.4 Compete à Gerência de Gestão de Pessoas:

a) Incluir as temáticas cobertas por esta Política na trilha de capacitação de colaboradores e gestores;

b) Propor melhorias para o clima organizacional;

c) Buscar identificar as ocorrências de condutas de assédio e discriminação, além de dar orientações e possíveis encaminhamentos, de forma independente à realização da denúncia;

d) Em conjunto com a Ouvidoria, proporcionar escuta qualificada e apoio através da equipe multidisciplinar composta pelos profissionais de psicologia, assistência social e medicina do trabalho;

e) Intervir, antecipadamente, para evitar que queixas e reclamações se tornem casos de assédio e discriminação;

f) Apoiar gestores nos casos de assédio e discriminação.

#### 4.5 Compete a todos os colaboradores da COMPESA:

a) Harmonizar sua conduta com o Código de Conduta e Integridade e com esta política;

b) Relatar quaisquer suspeitas de violação por meio da Ouvidoria, colaborando para a melhoria das relações interpessoais no ambiente de trabalho.

#### 4.6 Compete aos Gestores da COMPESA:

a) Reforçar esta política junto a suas equipes;

b) Garantir que suas equipes cumpram as diretrizes estabelecidas nesta política.

## 5. DETALHAMENTO

### 5.1 DAS DIRETRIZES

Para o disciplinamento desta Política, a COMPESA deve promover atuação permanente com observância do que segue:

- Primar pelo respeito à diversidade e igualdade, preservando o compromisso de que todas as pessoas, independentemente de sua origem, gênero, orientação sexual ou qualquer outra característica, sejam protegidas e respeitadas.
- Promoção contínua dos princípios elencados no Código de Conduta e Integridade;
- Propiciar um ambiente laboral inclusivo, onde os servidores executem suas tarefas com sinergia produzindo uma cultura de convivência que inclua a diversidade;
- Disponibilizar materiais educativos, campanhas e capacitação, esclarecendo e conscientizando sobre a temática;
- Atuar no aprimoramento de práticas de análise do clima organizacional, dos riscos psicossociais;
- Adotar práticas administrativas e gerenciais aplicadas de forma isonômica, com tratamento justo e respeitoso;
- Prestar orientação e aconselhamento psicológico e/ou do médico do trabalho às pessoas vitimadas, ou que assim se entendam;
- Promover o contraditório e ampla defesa nos seus procedimentos de apuração;
- Assegurar a responsabilização de quem praticou as condutas inadequadas, após o devido processo apuratório;
- Utilizar a Plataforma da Ouvidoria como canal de recebimento e encaminhamento de denúncias, reforçando o sigilo;
- Observar o sigilo do atendimento prestado às vítimas;
- Apoiar os gestores que precisem lidar diretamente com condutas problemáticas e que ainda não tenham se caracterizado em uma conduta de assédio ou discriminação;
- Processar o recebimento de manifestações e reclamações sobre comportamento inadequado para que seja possível lidar com questões, antes que se tornem violações tipificadas ou desvios legais;
- Praticar a escuta qualificada em denúncias, com orientações claras de elementos probatórios para encaminhamento da denúncia, com a observância da gradação de condutas, analisada pelo contexto em que ela acontece e do histórico de relacionamento entre os envolvidos.
- Divulgar amplamente esta política nos meios de comunicação veiculados na Companhia.

### 5.2 DOS EIXOS PARA IMPLEMENTAÇÃO

- **Prevenção:** Promover ações de conscientização, letramento e implementação de medidas preventivas que visem educar os colaboradores sobre o tema, proporcionando conhecimentos e mudanças na cultura da organização. As ações educativas, como palestras, treinamentos, livros, devem utilizar métodos eficazes de comunicação, para transmitir as informações de forma clara e objetiva, abordando questões como consentimento, respeito, igualdade de gênero e a importância de denunciar casos de assédio, a fim de proporcionar um ambiente de trabalho seguro e inclusivo para todos os colaboradores.
- **Acolhimento:** Implementar medidas de acolhimento e acompanhamento baseadas no cuidado com os indivíduos expostos a riscos psicossociais e de retaliação no ambiente de trabalho, disponibilizando um canal de comunicação aberto e confidencial, para que as vítimas de assédio possam relatar suas experiências, buscar apoio emocional e obter informações sobre os recursos disponíveis para lidar com essa forma de violência.
- **Apuração e responsabilização:** Assegurar que a apuração das denúncias de assédio e discriminação sejam processadas pelas instâncias competentes para conhecer da responsabilidade disciplinar, quando constituírem violações a deveres previstos na Lei e normativos da COMPESA, considerando o devido processo legal e a ampla defesa.
- **Monitoramento:** Acompanhar de perto a vítima de assédio e discriminação, garantindo que ela se sinta apoiada e protegida durante todo o processo de denúncia e investigação; acompanhar a equipe em que ocorreu a conduta denunciada para identificar possíveis recidivas, avaliando a eficácia das medidas preventivas e corretivas implementadas na área, acompanhando o ambiente de trabalho da organização, para assegurar que seja seguro e respeitoso para todos os colaboradores, implementando medidas corretivas e melhorias, se necessário.
- **Confidencialidade:** as identidades de denunciante e testemunhas devem ser protegidas a fim de evitar exposição e/ou retaliações, com o envolvimento mínimo de pessoas capacitadas para o tratamento da denúncia, para encorajar a vítima a denunciar e para preservar a sua intimidade, sem medo de represálias.
- **Canal de denúncias:** O procedimento de apuração de situação de assédio moral, de assédio sexual e de discriminação é iniciado pela formalização da denúncia. O registro da denúncia deverá ser realizado por meio da Ouvidoria da Compesa, disponível no portal da Compesa, acessando a opção "denúncia". Poderá ser também recebida presencialmente, em atendimento realizado pela equipe de Ouvidoria Interna, que guardará a confidencialidade, fornecendo as orientações necessárias ao registro da denúncia.

## 6. INSTRUMENTOS NORMATIVOS RELACIONADOS

- Cartilha de Combate a assédios na Compesa
- Código de Conduta e Integridade da Compesa

## 7. REFERÊNCIAS

query did not return a unique result: 2; nested exception is  
java.persistence.NonUniqueResultException: query did not return a unique result:

2

- Os fundamentos da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho, a proibição de todas as formas de assédio e de discriminação, bem como o direito à segurança, à saúde, ao trabalho e à honra, previstos nos arts. 1º, incisos III e IV; 3º, IV; 5º, incisos X; 6º; 7º, inciso XXII; 39, § 3º; e 170, caput, da Constituição da República Federativa do Brasil;
- O direito a um mundo do trabalho livre de violência e assédio, nos termos da Convenção nº 190 da Organização Internacional do Trabalho – OIT;
- Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho – OIT;
- A promoção da integridade no serviço público, apoiada em valores positivos de conduta, consubstanciada no Guia Lilás, aprovado pela Portaria Normativa CGU nº 58, de 07 de março de 2023;
- Lei nº 14.540, de 3 de abril de 2023, que instituiu o Programa de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Sexual e demais Crimes contra a Dignidade Sexual e a Violência Sexual no âmbito da administração pública, direta e indireta, federal, estadual, distrital e municipal;
- Lei nº 10.224, de 15 de Maio de 2001, Altera o Decreto-Lei no 2.848, de 7 de dezembro de 1940 – Código Penal, para dispor sobre o crime de assédio sexual e dá outras providências;
- Lei Ordinária nº 13.314, de 15 de Outubro de 2007, normativo que veda a prática de assédio moral e sexual no âmbito da Administração Pública direta e indireta do Estado de Pernambuco e dá outras providências (Redação alterada pela Lei nº 18.379, de 17 de novembro de 2023);
- Lei nº 13.718, de 24 de Setembro de 2018, Altera o Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 (Código Penal), para tipificar os crimes de importunação sexual e de divulgação de cena de estupro;
- [https://www.gov.br/cgu/pt-br/assuntos/noticias/2024/12/cgu-lanca-versao-atualizada-do-guia-lilas-contr-assedios-e-discriminacao-no-governo/22nov24-vfinal\\_cgu-guia-lilas2024.pdf](https://www.gov.br/cgu/pt-br/assuntos/noticias/2024/12/cgu-lanca-versao-atualizada-do-guia-lilas-contr-assedios-e-discriminacao-no-governo/22nov24-vfinal_cgu-guia-lilas2024.pdf);

## 8. HISTÓRICO DE ALTERAÇÕES

Nº da Versão	Data	Natureza da Revisão e/ou Alteração	RD vinculada
1	28/05/2025	Emissão Inicial	RD nº 020/2025

## ANEXOS

**ANEXO 1 - RD RD nº 020/2025**  
Resolução de Diretoria Vinculada