CORPVS
SEGURANÇA

Quem tem, está seguro!

POLÍTICA DE DIREITOS HUMANOS, DIVERSIDADE E INCLUSÃO

1. OBJETIVO

A presente Política de Direitos expressa o respeito da CORPVS aos direitos humanos, à diversidade e à inclusão, bem como confirma o empenho da empresa para manter um ambiente de trabalho saudável e sem qualquer discriminação, intimidação e/ou violência.

Dessa forma, determina diretrizes e compromissos para que a atuação da CORPVS seja pautada em respeito, inclusão, equidade e valorização à diversidade humana e cultural no desenvolvimento de suas atividades, com seus parceiros, e em sua cadeia de atuação em todas as regiões onde está presente.

Portanto, esta Política tem como objetivo estabelecer princípios sobre atos e comportamentos de seus profissionais, clientes, fornecedores e parceiros, à medida que complementa e reúne aspectos de direitos humanos conforme o Código de Ética e Conduta e as Políticas e Diretrizes da empresa, sendo base para conscientização e promoção desses direitos em sua atividade econômica e em seu seguimento produtivo empresarial.

2. NORMAS DE REFERÊNCIA

a) Código de Conduta da empresa CORPVS;

b) Política do Canal de Denúncias e Investigações Corporativas CORPVS;

c) Política de Recrutamento e Seleção;

d) A Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais, Lei nº 13.709/2018;

e) Constituição Federal de 1988;

f) Consolidação das Leis Trabalhistas;

g) Recomendação CNJ nº 117, de 27 de outubro de 2021;

h) Declaração Universal dos Direitos Humanos;

i) Pacto Global das Nações Unidas;

j) Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos;

k) Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais;

l) Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos;

m) Convenção n° 155, de 1981, da Organização Internacional do Trabalho (OIT);

n) Lei nº 14.540, de 03 de abril de 2023;

o) Global Reporting Iniciative (GRI);

p) ISO 26000 – Responsabilidade Social;

q) Princípios Básicos das Nações Unidas sobre o Uso da Força e de Armas de Fogo pelos Funcionários Responsáveis pela Aplicação da Lei (ONU);

r) Código de Conduta das Nações Unidas sobre a aplicação da lei por oficiais (ONU);

s) Convenção OIT n.º 29, sobre o Trabalho Forçado ou Obrigatório, 1930;

t) Convenção OIT n.º 87, sobre a Liberdade Sindical e a Proteção do Direito Sindical, 1948;

u) Convenção OIT n.º 98, sobre o Direito de Organização e Negociação Coletiva, 1949;

v) Convenção OIT n.º 100, sobre a Igualdade de Remuneração, 1951;

w) Convenção OIT n.º 105, sobre a Abolição do Trabalho Forçado, 1957;

x) Convenção OIT n.º 111, sobre a Discriminação (Emprego e Profissão), 1958;

y) Convenção OIT n.º 138, sobre a Idade Mínima, 1973;

z) Convenção OIT n.º 182, sobre as Piores Formas de Trabalho das Crianças, 1999;

3. ÂMBITO DE APLICAÇÃO

A presente Política aplica-se a todos os empregados, administradores, estagiários, prestadores de serviço, fornecedores e a qualquer pessoa que atue em nome da CORPVS. Todos devem conhecer e estar comprometidos com as regras estabelecidas neste instrumento, tornando-se responsáveis por disseminar e praticar as diretrizes aqui contidas.

Todos os clientes, prestadores de serviços e fornecedores, inclusive os demais parceiros da CORPVS, devem conhecer e observar esta Política para orientar sua conduta e evitar conflitos e violações. As diretrizes aqui estabelecidas devem ser aplicadas globalmente, mesmo que a respectiva legislação local tenha regras mais brandas e, portanto, admita ou tolere algumas condutas diferentes das aqui definidas. Em casos de conflito entre esta Política e a legislação local, a norma mais protetiva deverá ser aplicada.

Dessa forma, o alcance desta declaração será público e aplicável a todas as unidades organizacionais da CORPVS.

4. DEFINIÇÕES

a) **Administradores:** qualquer membro do conselho de administração, assessoria e diretoria executiva ou de suas controladas, ou ocupante de outro cargo de gerência ou similar;

b) **Assédio moral:** ocorrência de conduta abusiva, frequente e repetitiva que se evidencia por meio de palavras, gestos, atos, comportamentos ou até mesmo de maneira escrita, que promove a humilhação, o constrangimento e a desqualificação da pessoa ou de um grupo, de forma que atinge a dignidade e/ou a saúde, seja ela física ou mental, afetando sua vida profissional e pessoal;

c) **Assédio sexual:** toda conduta indesejada de natureza libidinosa que restrinja a liberdade sexual da vítima. Caracteriza-se pela tentativa e/ou comportamento de uma pessoa ou grupo que tem uma atitude indesejável, inconveniente ou forçada, seja de forma verbal ou física, tendo por base o abuso de poder ou de confiança com finalidades sexuais;

d) **Clientes:** qualquer cliente, inclusive seus intermediários, de produtos ou serviços da CORPVS ou de suas controladas;

e) **Colaborador:** qualquer funcionário da CORPVS, contratados por prazo determinado, indeterminado, estagiário ou aprendiz;

f) **Conduta:** todo e qualquer ato, ação, omissão, decisão, atitude ou comportamento, e que deve ser sempre pautada pelos padrões éticos;

g) **Desvio de Conduta:** qualquer violação ou suspeita de violação ao Código de Ética e Conduta, a qualquer das políticas internas, a procedimentos e/ou processos, às Leis ou aos regulamentos aplicáveis;

h) **Direitos Humanos:** conjunto de direitos estabelecidos por meio da Declaração Universal dos Direitos Humanos que visam promover dignidade, liberdade, igualdade e valores da pessoa humana, sendo no Brasil corroborado pela Constituição Federal de 1988;

i) **Empregados:** qualquer empregado, próprio ou terceiro, temporário ou não, estagiário e/ou *trainee* da CORPVS ou de suas controladas;

j) **Ética:** conjunto de princípios e valores fundamentais que devem ser adotados como referência e guiar a conduta de todos os gestores, colaboradores e/ou terceiros da CORPVS;

k) **Fornecedores:** qualquer fornecedor de bens e/ou serviços da CORPVS ou de suas controladas;

l) **Parceiros:** quaisquer entidades (associações, instituições, organizações e outras) com as quais a CORPVS ou suas controladas realizem algum tipo de parceria comercial, técnica, social e institucional, entre outras, e que não se caracterizem como Cliente ou Fornecedor;

m) **Terceiros:** qualquer parceiro comercial, organização terceirizada, prestador de serviço, autônomos e correlatos.

5. POLÍTICAS/PROCEDIMENTO

5.1. COMPROMISSOS DE DIREITOS HUMANOS DA CORPVS

A CORPVS acredita que o respeito e a promoção aos direitos humanos são fundamentais para o desenvolvimento da empresa como um todo. Assim, por meio do seu Código de Ética e Conduta, estabelece as normas e comportamentos esperados de seus colaboradores, refletindo o empenho da empresa para alcançar seus objetivos, empregando um alto padrão ético e moral e fundamentando no respeito, na transparência e na integridade, dentre outros.

A CORPVS firma o compromisso de respeitar os direitos humanos em observância aos padrões internacionais, como a Declaração Universal dos Direitos Humanos, com os Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos, Global Reporting Initiative (GRI), Pacto Global das Nações Unidas.

5.1.1. Compromisso nº 1:

Realizar suas atividades respeitando os direitos humanos onde quer que a empresa esteja atuando.

5.1.2. Compromisso nº 2:

Assegurar que os direitos fundamentais dos seus profissionais e de outras partes sejam respeitados, visando:

a) **Diálogo interno:** a CORPVS se empenha para oferecer um ambiente de trabalho que propicie uma comunicação aberta na qual todos se sintam à vontade para esclarecer dúvidas, expressar preocupações e apresentar sugestões apropriadas quanto aos negócios da empresa e às relações de trabalho sem que haja qualquer tipo de retaliação ou apreensão;

b) **Direitos trabalhistas:** a CORPVS busca respeitar e cumprir as obrigações trabalhistas estabelecidas na legislação, bem como nos acordos ou convenções coletivas, inclusive pertinentes a jornadas de trabalho;

c) **Educação e desenvolvimento:** a CORPVS se empenha para promover iniciativas que visem ao aperfeiçoamento e ao desenvolvimento de recursos e de competências, seja por meio de atividades na própria empresa ou por convênios estabelecidos com instituições de ensino;

d) **Equidade de tratamento:** a CORPVS busca garantir o tratamento com respeito, dignidade e igualdade junto aos profissionais, clientes, fornecedores e prestadores de serviços, contribuindo para a preservação de um ambiente propício ao desenvolvimento e à boa interação, visando manter um clima participativo e de cordialidade;

e) **Erradicação do trabalho infantil, forçado ou compulsório:** a CORPVS apoia a erradicação do uso de mão de obra infantil e não compactua com quaisquer práticas análogas ao trabalho forçado e compulsório, respeitando fielmente o ECA - Estatuto da Criança e do Adolescente;

f) **Fornecedores, parceiros e clientes:** a CORPVS se empenha para propagar o respeito aos direitos humanos em sua cadeia de valores, incluindo a adoção de cláusulas contratuais e documentação comprobatória de conformidade legal;

g) **Liberdade de associação sindical e negociação coletiva:** a CORPVS assegura aos seus profissionais o direito à livre associação sindical, assim como absoluta liberdade para participar de atividades sindicais no que diz respeito a direitos no ambiente de trabalho, em conformidade com a legislação brasileira vigente e com a convenção coletiva de cada categoria profissional da qual faz parte;

h) **Prevenção da corrupção:** a CORPVS se empenha para prevenir e combater a prática e a ocultação de atos fraudulentos e de corrupção, em todas as suas formas, por meio de investimentos e capacitação permanente dos seus profissionais, protegendo a reputação e a imagem da empresa. As suspeitas e as denúncias de tais

atos serão rigorosamente apuradas e serão aplicados os procedimentos disciplinares previstos nas normas internas da empresa e na legislação em vigor;

i) **Prevenção do assédio moral e do assédio sexual:** a CORPVS busca fornecer e manter um ambiente de trabalho saudável e seguro a todos os profissionais, livre de qualquer forma de abuso, intimidação ou violências que possam gerar consequências nocivas àqueles que se tornam vítimas, ou ao que possa degradar o ambiente de trabalho;

j) **Privacidade:** a CORPVS busca respeitar a privacidade de clientes, fornecedores, colaboradores, sociedade e demais públicos com os quais se relaciona, mantendo em sigilo cadastros, informações, operações e serviços contratados, sempre seguindo as diretrizes da lei geral de proteção de dados;

k) **Respeito às diversidades e à inclusão:** a CORPVS aceita as diversidades, respeitando, garantindo e promovendo tratamento justo e igualitário a todos, bem como oferece oportunidades iguais, independentemente de orientação sexual, raça, cor, etnia, gênero, idade, cultura, religião, nacionalidade, deficiências e posição social ou cívica;

l) **Saúde e segurança:** a CORPVS preocupa-se para prover a saúde física e mental dos colaboradores realizando ações para garantir condições seguras e salubres de trabalho, acessibilidade física, prevenção de acidentes e possíveis riscos ambientais.

Além desses compromissos assumidos, a atuação e a gestão de Direitos Humanos da CORPVS estão ancoradas nos Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre empresas e direitos humanos, quais sejam:

- **Compromisso Normativo:**

Além da presente Política e de outros normativos, a CORPVS periodicamente realiza capacitações e seminários de disseminação de conteúdos relacionados aos direitos humanos realizados ao tema, de forma presencial e *online,* aos seus colaboradores.

- **Due Diligence**

A CORPVS implementa o processo de diligenciamento em direitos humanos seguindo as etapas abaixo:

- Avaliar potenciais riscos e impacto das suas atividades nos direitos humanos utilizando identificação, elaboração e implementação de controles detectivos, preventivos e mitigatórios.

- Integrar os resultados das avaliações supracitadas nos processos da empresa, incluindo-se a revisão de políticas e normas, de procedimentos e do orçamento, dentre outros.

- Monitorar os controles para análise da efetividade de resultados nas atividades da CORPVS e em relação aos seus fornecedores e sua cadeia produtiva.

- Reportar o desempenho da gestão dos riscos e dos impactos em direitos da empresa.

- **Remediação**

A CORPVS se compromete, quando necessário, a remediar impactos adversos em direitos humanos que tenha causado ou com os quais tenha contribuído diretamente, e colabora com demais iniciativas de relevância em favor dos direitos humanos nos territórios em que opera.

A empresa promove formações contínuas e ações focando os direitos humanos, buscando sempre envolver as partes interessadas e/ou envolvidas a fim de promover o princípio da não repetição.

- **Recebimento e tratamento de denúncias e consultas**

A CORPVS oferece canais de escuta legítimos, acessíveis e equitativos para conhecer todos os tipos de manifestações, incluindo-se demandas, queixas e denúncias. No caso de denúncias, a empresa disponibiliza um canal específico, por meio do *site*, e assegura a opção pelo anonimato.

Todas as denúncias de violação aos direitos humanos, ou ao respeito à diversidade, que compreenda assédios, corrupção e outras, envolvendo nossos profissionais, clientes e fornecedores, serão investigadas e tratadas conforme nossa política de Investigações Corporativas.

A CORPVS também disponibiliza profissionais para o bom relacionamento com comunidades visando estreitar o diálogo e promover o engajamento de todos. Os canais de escuta e de denúncia não impedem o acesso a outros mecanismos judiciais ou não judiciais para reporte de eventuais descumprimentos ou defesa dos direitos humanos, considerando que os meios de escuta e denúncia são ferramentas fundamentais para ações de prevenção e remediação de potenciais impactos e violações de direitos humanos.

A empresa disponibiliza um canal de escuta em que os colaboradores podem marcar um horário com assistência psicológica informando o horário desejado para corpvsnaescuta@corpvs.com.br.

- **Canais para livre manifestação**

Site: https://www.corpvs.com.br/denuncia-anonima/

E-mail: desenvolvimentohumano@corpvs.com.br

Ramal Setor de Desenvolvimento Humano: 2763

5.2. TRATAMENTO COM AS PARTES INTERESSADAS

A CORPVS procura motivar o respeito aos direitos humanos em sua cadeia de valor, variando de acordo com o nível de interação com as partes interessadas da seguinte forma:

- Empregados:

- Proporcionar processos seletivos transparentes e efetivos;
- Proporcionar condições dignas de trabalho;
- Promover ações educacionais que viabilizem o desenvolvimento profissional e pessoal dos empregados;

- Manter um ambiente de trabalho seguro e saudável;
- Respeitar e valorizar a diversidade, promover a inclusão e não tolerar a discriminação ou assédio de qualquer natureza, inclusive moral e sexual, em conformidade com a legislação aplicável;
- Respeitar e praticar a liberdade de associação, bem como a negociação coletiva em todas as áreas de atuação, em conformidade com a legislação aplicável;
- Adotar medidas educativas para propagar o respeito aos direitos humanos de forma a assegurar que todos os empregados conheçam e ponham em prática seus preceitos, uma vez que os empregados são, ao mesmo tempo, sujeitos e agentes estratégicos dos direitos humanos.

A CORPVS proíbe a realização de trabalho infantil e quaisquer tipos de práticas de emprego que possam ser interpretadas como equivalentes ao trabalho forçado ou análogo ao trabalho escravo em suas atividades e nas de seus fornecedores. Além disso, espera que seus fornecedores, clientes e parceiros atuem da mesma forma.

- **Equipes de Segurança Armada**:

- Selecionar e acompanhar, de forma rigorosa, considerando a experiência anterior, a capacidade técnica e a estabilidade emocional, exame periódico instrumento nº 78;
- Treinar os profissionais de segurança constantemente para que desempenhem suas atividades em consonância com os princípios dos direitos humanos e com o uso proporcional e progressivo da força;
- Buscar soluções pacíficas que assegurem a integridade física das pessoas, bem como a preservação dos ativos, das informações e a manutenção do sigilo profissional;
- Trabalhar de acordo com os princípios básicos das Nações Unidas sobre o Uso da Força e Armas de Fogo pelos funcionários Responsáveis pela Aplicação da Lei;
- Respeitar o Código de Conduta das Nações Unidas sobre a aplicação da lei por oficiais;
- Tratar com especial cuidado pessoas e grupos vulneráveis, principalmente quando envolver mulheres e crianças.

A CORPVS repudia o abuso de poder e o tratamento desumano e atua no sentido de assegurar e fomentar a não discriminação e o respeito à privacidade das pessoas.

- **Clientes, fornecedores e parceiros**:

- Estabelecer relações com entidades que compartilhem dos mesmos princípios e valores da CORPVS e que estejam alinhadas a esta Política de Direitos Humanos e Diversidade e outras aplicáveis;
- Disseminar o respeito aos direitos humanos na cadeia de valor, incluindo-se a adoção de cláusulas contratuais e exigências de documentação comprobatória de conformidade legal;

- Notificar o cliente/fornecedor/parceiro em caso de desrespeito devidamente comprovado aos direitos humanos para a adoção de medidas corretivas, bem como executar os dispositivos contratuais cabíveis;
- Incentivar seus fornecedores a zelar pela seleção de parceiros comerciais que operem dentro da legislação trabalhista, ambiental e dos padrões éticos compatíveis com as premissas desta Política.

A CORPVS exige que seus fornecedores proíbam o trabalho infantil e quaisquer tipos de práticas de emprego que possam ser interpretadas como equivalente ao trabalho forçado ou análogo ao trabalho escravo.

5.3. DIRETRIZES PARA A PREVENÇÃO DE ASSÉDIO NO AMBIENTE DE TRABALHO

- **Assédio moral**

Entende-se por assédio moral a ocorrência de conduta abusiva, frequente e repetitiva que se evidencia por meio de palavras, gestos, atos, comportamentos ou até mesmo de maneira escrita, que promove a humilhação, o constrangimento e a desqualificação da pessoa ou de um grupo, de forma que atinge a dignidade e/ou a saúde, seja ela física ou mental, afetando sua vida profissional e pessoal.

Neste tipo de assédio o tempo e a duração das condutas são importantes, haja vista que não se trata de uma violência pontual; as ações devem ser reiteradas de forma a desestabilizar a vítima.

Frisa-se que nem todo conflito existente no ambiente de trabalho configura assédio moral. As divergências entre um chefe e um subordinado, por exemplo, por si só não configura assédio, sendo importante observar se tal conduta objetiva desqualificar o profissional.

No ambiente de trabalho, o assédio moral pode ser classificado de acordo com a sua abrangência:

- Assédio moral interpessoal: Ocorre de maneira individual, direta e pessoal, com a finalidade de prejudicar ou eliminar o profissional na relação com a equipe;

- Assédio moral institucional: ocorre quando a própria organização incentiva ou tolera atos de assédio. Neste caso, a própria pessoa jurídica é também autora da agressão, uma vez que, por meio de seus administradores, se utiliza de estratégias organizacionais desumanas para melhorar a produtividade, criando uma cultura institucional de humilhação e controle.

Quanto ao tipo, o assédio moral manifesta-se de três maneiras diferentes:

- Assédio moral vertical: ocorre entre pessoas de nível hierárquico diferentes, chefes e subordinados, e pode ser subdividido em duas espécies – (i) Descendentes: assédio caracterizado pela pressão dos chefes em relação aos subordinados, momento em que se aproveitam de sua condição de autoridade para pôr o colaborador em situações desconfortáveis, como desempenhar uma tarefa que não faz parte de seu ofício e qualificação, a fim de puni-lo pelo cometimento de algum erro; e (ii) Ascendente: assédio praticado por

subordinado ou grupo de subordinados contra o chefe, causando constrangimento ao superior hierárquico por interesses diversos, como ações ou omissões para "boicotar" um novo gestor, indiretas frequentes diante dos colegas ou chantagem visando a uma promoção.

- Assédio moral horizontal: ocorre entre pessoas que pertencem ao mesmo nível de hierarquia, sendo um comportamento instigado pelo clima de competição exagerado entre colegas de trabalho, no qual o assediador promove liderança negativa perante os que fazem intimidação ao colega, conduta que se aproxima do *bullying* por ter como alvo vítimas vulneráveis.
- Assédio moral misto: consiste na acumulação do assédio moral vertical e do horizontal, no qual a pessoa é assediada por superiores hierárquicos e por colegas de trabalho. Em geral, a iniciativa da agressão começa sempre com um autor, fazendo com que os demais acabem seguindo o mesmo comportamento.

As causas do assédio moral no ambiente de trabalho estão ligadas a fatores econômicos, culturais e até emocionais. Destacam-se como principais causas o abuso do poder diretivo a busca incessante pelo cumprimento de metas, a cultura autoritária, o despreparo do chefe para o gerenciamento de pessoas e a rivalidade no ambiente de trabalho, entre outras.

A CORPVS possui diretrizes que ajudam a identificar as variadas formas de assédio moral no ambiente de trabalho, não se limitando apenas a:

- Retirar a autonomia do colaborador ou contestar, a todo momento, suas decisões.
- Gritar ou falar de forma desrespeitosa.
- Separar um funcionário dos demais integrantes do mesmo grupo, ou ignorar a sua presença ou, ainda, proibir comunicação de funcionários com determinado colaborador.
- Desdenhar de características físicas ou das origens de determinada pessoa, menosprezar crenças religiosas ou convicções políticas e ofender o funcionário utilizando-se de palavras obscenas e degradantes.
- Insinuar situações que visam desqualificar o funcionário, propagar rumores sobre o colaborador, atribuir problemas psicológicos, expor e reprovar a vida privada, atentando contra a sua dignidade.

A CORPVS acredita que a principal forma de prevenir esse tipo de assédio é por meio da boa informação. Garantir que todos saibam o que é assédio moral e quais são os comportamentos e situações aceitáveis no ambiente de trabalho contribui para a redução dessa prática. Promover palestras, oficinas e cursos sobre o assunto, dar exemplo de comportamento e condutas adequadas, evitando se omitir diante de situações de assédio moral, oferecer apoio psicológico e orientação aos colaboradores que se julguem vítimas de assédio moral são algumas das medidas de prevenção adotadas pela empresa.

Nesse sentido, a CORPVS disponibiliza canais de escuta legítimos, acessíveis e equitativos para capturar todos os tipos de manifestações, incluindo demandas, queixas e denúncias conforme mencionado.

O funcionário que se sentir assediado deve procurar os canais de escuta para denunciar e aguardar as providências por parte da empresa.

- **Assédio sexual**

Essa modalidade de assédio consiste em toda conduta indesejada de natureza libidinosa que restrinja a liberdade sexual da vítima. Assim, caracteriza-se pela tentativa e/ou comportamento de uma pessoa ou grupo, que tem uma atitude indesejável, inconveniente ou forçada, seja de forma verbal ou física, tendo por base o abuso de poder ou de confiança, com finalidades sexuais, como por exemplo, a reiteração de comentários de caráter erótico, os elogios intencionais ou até mesmo os convites inapropriados.

Esta modalidade de assédio pode ser praticada com ou sem superioridade hierárquica, de modo que é plenamente possível a ocorrência entre funcionários do mesmo setor ou até mesmo pelo subordinado diante do seu superior.

Destaca-se que a reiteração da conduta não é imprescindível para a caracterização do assédio sexual, de tal sorte que um único ato pode ser suficientemente grave para atingir a honra, a dignidade e a moral da vítima.

A CORPVS reconhece que o assédio sexual não decorre da conduta da vítima, de seu comportamento e de sua vestimenta, mas sim da conduta e do comportamento do agressor, ainda que a vítima não o tenha rechaçado de forma expressa, seja por vergonha, por desconhecimento ou por medo.

Em casos de assédio sexual, o silêncio da vítima não pode ser considerado aceitação da conduta sexual, nem desconfigura o assédio sofrido, ao passo que a consumação do objetivo do assediador não descaracteriza o assédio praticado. Importante frisar que para sua caracterização não é necessário o contato físico, haja vista que expressões, falas, escritas, gestos, imagens enviadas por telefone, vídeos e presentes podem sim configurar o assédio sexual.

A CORPVS possui diretrizes que ajudam a identificar as variadas formas de assédio sexual no ambiente de trabalho; dentre algumas delas:

- Fazer críticas ou brincadeiras sobre particularidades emocionais e/ou sexuais do funcionário em público.
- Insinuar atividades sexuais com gestos ou propostas.
- Chantagear, exigindo de um funcionário que preste atividade sexual, ou algo assim considerado, como condição para a manutenção do emprego/função ou obtenção de benefícios na relação de trabalho.

A CORPVS busca prevenir tais práticas, de forma que oferece informações sobre assédio sexual exigindo a formação de um ambiente de trabalho pautado no respeito. Ainda avalia as relações interpessoais no ambiente de trabalho, dispõe de mecanismos de escuta, resposta e denúncia de maneira simples, segura

e objetiva, além de apurar e punir por violações constatadas. O funcionário que se sentir assediado deve procurar os canais de escuta para realizar a denúncia e aguardar que as providências sejam tomadas.

6. REGRAS DE CONSEQUÊNCIAS

O não cumprimento desta Política pelos colaboradores envolvidos nos processos descritos neste documento constitui violação e acarretará a aplicação das medidas e penalidades cabíveis previstas no Código de Ética da CORPVS.

Nos casos de terceiros, a violação de qualquer diretriz contida nesta Política, uma vez apurada e constatada, configurará quebra de confiança e poderá acarretar na rescisão contratual.

7. ÁREAS ENVOLVIDAS

- Comitê de Ética;
- Departamento de Compliance;
- Diretoria Executiva e Operacional;
- Desenvolvimento Humanos;
- Seleção Especializada de Talentos.

8. APROVAÇÃO/ VIGÊNCIA

Esta Política entra em vigor na data da sua publicação, com revisão periódica uma vez a cada triênio (3 anos), ou a qualquer tempo, em caso de existirem alterações que afetem as instruções aqui descritas e já submetida à aprovação do Comitê de Ética.

Eginaldo Oliveira Silva
DIRETOR DE OPERAÇÕES

CONTROLE DE REVISÃO			
VERSÃO	DATA DE VIGÊNCIA	RESPONSÁVEL	APROVAÇÃO
01	05/01/2020	Desenvolvimento Humano	Eginaldo de Olivieira
02	20/06/2023	Desenvolvimento Humano	Eginaldo de Olivieira