



## **RESOLUÇÃO DA DIRETORIA EXECUTIVA N.º 001-2026, DE 06 DE JANEIRO DE 2026**

O Diretor-Presidente da Companhia Brasileira de Trens Urbanos - CBTU, no uso das atribuições que lhe são conferidas pelo artigo 79 do Estatuto Social e pela delegação de competência disposta no Regimento Interno do Conselho de Administração, e:

Considerando a importância de promover a igualdade, prevenir o assédio e a discriminação, e garantir um ambiente inclusivo e respeitoso em todas as operações da CBTU;

Considerando o ordenamento jurídico brasileiro, especialmente o disposto na Constituição Federal, nas Leis nº 9.029/95, nº 7.716/89, nº 14.457/2022, no Decreto nº 12.122/2024 e na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), além de normativos internos pertinentes;

Considerando as deliberações registradas no âmbito da 748ª reunião ordinária da Diretoria Executiva e da 454ª reunião ordinária do Conselho de Administração;

### **RESOLVE:**

1. Instituir, no âmbito da Companhia Brasileira de Trens Urbanos - CBTU, a **Política de Combate à Discriminação e ao Assédio**, na forma do Anexo Único desta Resolução.
2. Determinar a publicação da Resolução de instituição do Comitê Interno de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e à Discriminação – CIPEAD, no prazo de 10 (dez) dias, contado da data de vigência da presente Resolução.
3. Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação.

**JOSÉ MARQUES DE LIMA**  
Diretor-Presidente

**ANEXO ÚNICO**

**POLÍTICA DE COMBATE À DISCRIMINAÇÃO E AO ASSÉDIO**

*Promoção da Igualdade, Prevenção e Enfrentamento de Violências no Ambiente Organizacional*

---



*"Por um ambiente de respeito, dignidade e inclusão para todas as pessoas."*

---

## SUMÁRIO

POLÍTICA DE COMBATE À DISCRIMINAÇÃO E AO ASSÉDIO.....	3
CAPÍTULO I - OBJETIVO .....	3
CAPÍTULO II - ABRANGÊNCIA .....	3
CAPÍTULO III - PRINCÍPIOS .....	3
CAPÍTULO IV - DEFINIÇÕES .....	4
CAPÍTULO V - BASES LEGAIS E NORMATIVAS .....	5
CAPÍTULO VI - COMPROMISSOS E DIRETRIZES .....	5
CAPÍTULO VII - MECANISMOS DE APURAÇÃO E RESPONSABILIZAÇÃO.....	6
CAPÍTULO VIII – COMITÊ INTERNO DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO AO ASSÉDIO E À DISCRIMINAÇÃO – CIPEAD .....	6
CAPÍTULO IX - MONITORAMENTO E AVALIAÇÃO.....	8
CAPÍTULO X – COMUNICAÇÃO .....	8
CAPÍTULO XI- ESPECIFICIDADES REGIONAIS.....	8
CAPÍTULO XII - PERIODICIDADE DE REVISÃO.....	8
CAPÍTULO XIII – DISPOSIÇÕES FINAIS .....	8

## POLÍTICA DE COMBATE À DISCRIMINAÇÃO E AO ASSÉDIO

### CAPÍTULO I - OBJETIVO

**Art. 1º** Esta política tem por objetivo estabelecer diretrizes e ações para a promoção da igualdade, a prevenção e o combate ao assédio moral e sexual, bem como à discriminação em todas as suas formas, garantindo um ambiente inclusivo, respeitoso e livre de discriminação no âmbito da CBTU, em alinhamento com o Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação, instituído pelo Decreto nº 12.122/2024 e com as orientações constantes do Guia Lilás da CGU (2024).

### CAPÍTULO II - ABRANGÊNCIA

**Art. 2º** Esta política se aplica a todo(a)s o(a)s empregado(a)s da CBTU, independentemente de seu cargo ou função, bem como a estagiário(a)s, jovens aprendizes e trabalhador(a)s terceirizado(a)s no exercício de suas atividades institucionais, no âmbito da Companhia.

### CAPÍTULO III - PRINCÍPIOS

**Art. 3º** São princípios desta política:

I - **Universalidade**: Garantir que todas as ações e políticas sejam aplicáveis a todos os públicos abrangidos;

II - **Transversalidade**: Integrar o combate ao assédio e à discriminação em todas as áreas da organização;

III - **Confidencialidade**: preservar o sigilo do(a)s envolvido(a)s nas denúncias;

IV - **Resolução eficaz**: Promover ações que assegurem resultados efetivos no enfrentamento de violações;

V - **Inclusão**: Respeitar e valorizar a diversidade, promovendo igualdade de tratamento e oportunidades.

VI - **Acolhimento humanizado**: escutar ativamente, com empatia e respeito, as vítimas e denunciante(s);

VII - **Prevenção contínua**: desenvolver ações educativas e institucionais sistemáticas para evitar ocorrências de assédio e discriminação;

VIII - **Proteção contra retaliação**: salvaguardar as pessoas que denunciam, testemunham ou colaboram nos processos;

IX - **Transparência institucional**: divulgar informações e estatísticas de forma clara e acessível;

X - **Reconhecimento da Interseccionalidade**: considerar que as formas de discriminação podem se sobrepor, gerando impactos múltiplos e agravados para certos grupos;

XI – **Prevenção da Revitimização**: a adoção de procedimentos que evitem a repetição do sofrimento às vítimas durante os processos de apuração e responsabilização.

### CAPÍTULO IV - DEFINIÇÕES

Art. 4º Para os fins desta política, consideram-se:

I - **Assédio moral**: conduta abusiva, repetitiva ou sistemática, ou, excepcionalmente, de gravidade suficiente, que ocorre no ambiente de trabalho e que atenta contra a dignidade ou integridade psíquica de uma pessoa, expondo-a a situações humilhantes, constrangedoras ou degradantes;

II - **Assédio sexual**: conduta de conotação sexual, verbal ou física, não desejada, que possa afetar a dignidade da pessoa no ambiente de trabalho, especialmente quando condiciona decisões ou cria ambiente intimidatório, hostil ou ofensivo;

III - **Discriminação direta**: tratamento desigual, injustificado e prejudicial a uma pessoa ou grupo com base em raça, cor, etnia, sexo, orientação sexual, identidade de gênero, idade, deficiência, religião ou outra característica pessoal ou social;

IV - **Discriminação indireta**: práticas aparentemente neutras que resultam em desvantagem desproporcional para determinado grupo ou pessoa, ainda que sem intenção discriminatória;

V - **Grupos vulnerabilizados**: populações que historicamente enfrentam maior risco de discriminação ou exclusão, como mulheres, pessoas negras, indígenas, LGBTQIAP+, pessoas com deficiência, pessoas idosas, entre outras;

VI - **Interseccionalidade**: reconhecimento de que múltiplas formas de discriminação podem se sobrepor, resultando em situações específicas de vulnerabilidade;

VII - **Acolhimento humanizado**: escuta qualificada e suporte individualizado, respeitando a dignidade da pessoa em situação de sofrimento;

VIII - **Canal alternativo**: meio institucional de denúncia que não dependa da chefia imediata, visando garantir segurança e independência na apuração dos fatos;

IX - **Comitê Interno de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e à Discriminação (CIPEAD)**: instância colegiada multidisciplinar da CBTU, composta por representantes de áreas técnicas e estratégicas, incluindo a Comissão de Ética, responsável por coordenar a implementação desta política, acompanhar seu cumprimento, analisar dados de monitoramento, revisar periodicamente suas disposições, propor melhorias e promover a integração com ações institucionais de prevenção e enfrentamento da discriminação e do assédio.

X – **Comissão de Ética**: instância orientadora e fiscalizadora da conduta ética profissional na CBTU, com a finalidade de aconselhar sobre conduta, investigar má conduta que interfira nas

relações interpessoais ou no interesse público e, se for o caso, aplicar sanção de censura. Integra o Sistema de Gestão da Ética do Poder Executivo Federal e atua de forma articulada com o CIPEAD.

**Art. 5º** Os membros do Comitê Interno de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e à Discriminação – CIPEAD serão designados por ato da Diretoria Executiva da CBTU, a partir de indicações formalizadas pelas áreas técnicas e estratégicas da Companhia, observando critérios de diversidade, representatividade institucional e qualificação técnica, conforme os princípios estabelecidos nesta política.

### CAPÍTULO V - BASES LEGAIS E NORMATIVAS

**Art. 6º** Esta Política fundamenta-se, no que couber, em:

- I- Constituição Federal da República de 1988;
- II- Consolidação das Leis do Trabalho (CLT);
- III- Lei nº 9.029/95;
- IV- Lei nº 7.716/89;
- V- Lei nº 14.457/2022;
- VI- Decreto nº 12.122/2024;
- VII- Portaria Conjunta MGI/CGU nº 79/2024;
- VIII – Normativos internos aplicáveis;
- IX- referências e boas práticas de integridade e direitos humanos, incluindo o Guia Lilás/CGU e instrumentos internacionais de referência (a exemplo da Convenção nº 190 da OIT), quando pertinente.

### CAPÍTULO VI - COMPROMISSOS E DIRETRIZES

**Art. 7º** São compromissos da CBTU no enfrentamento da discriminação e do assédio:

- I - Garantia de ambiente seguro, saudável e igualitário;
- II – Criação e manutenção do Comitê Interno de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e à Discriminação – CIPEAD;
- III – Adoção de ações afirmativas e de acessibilidade;
- IV - Disponibilização de canais independentes e acessíveis de denúncia;
- V - Proteção integral contra retaliação.

**Parágrafo único.** Para o cumprimento dos compromissos previstos no caput, constituem diretrizes institucionais:

- I - Realizar treinamentos contínuos com base no Guia Lilás;
- II - Desenvolver campanhas educativas regulares;
- III - Incluir conteúdos de prevenção nos programas de integração;
- IV - Estabelecer rede de acolhimento e escuta ativa com profissionais capacitado(a)s;
- V - Articular as ações com os setores jurídico, de saúde e de gestão de pessoas;
- VI - Incentivo à cultura organizacional baseada no respeito, na equidade e na diversidade.

### CAPÍTULO VII - MECANISMOS DE APURAÇÃO E RESPONSABILIZAÇÃO

Art. 8º Etapas do fluxo de denúncia:

- I – Registro em canal oficial (Ouvidoria/Fala.BR) ou presencial;
- II – Análise preliminar pela Ouvidoria, com garantia de sigilo;
- III – Havendo indícios, encaminhamento para a Corregedoria (empregadas(os)) ou Comissão de Ética (conduta ética) ou Gestão do Contrato (terceirizadas(os));
- IV – Ações cautelares protetivas definidas pela área de Gestão de Pessoas;
- V – Instauração de procedimento investigativo, assegurando contraditório e ampla defesa;
- VI – Conclusão com relatório, decisão e sanção (se aplicável);
- VII – Possibilidade de recurso nas instâncias internas;
- VIII – Encaminhamento a autoridades externas quando configurado ilícito penal.

Art. 9º Sanções administrativas (graduadas conforme gravidade e reincidência): advertência, suspensão, rescisão contratual, e comunicação a órgãos competentes.

§1º Falsas denúncias comprovadas e de má-fé sujeitam o(a) responsável às mesmas sanções.

§2º Denunciantes e testemunhas têm direito à proteção contra retaliação.

### CAPÍTULO VIII – COMITÊ INTERNO DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO AO ASSÉDIO E À DISCRIMINAÇÃO – CIPEAD

Art.10º O CIPEAD é a instância colegiada da CBTU responsável por coordenar, implementar, monitorar e avaliar as ações desta política, garantindo a articulação entre as áreas e promovendo a cultura de respeito, inclusão e integridade institucional.

**Art.11.** O CIPEAD será composto por representantes indicado(a)s das seguintes áreas ou instâncias da CBTU:

I – Gerência Geral de Gestão de Pessoas (GAGEP);

II - Gerência Geral de Gestão Jurídica (GAJUR);

III - Gerência Geral de Governança (GAGOV);

IV - Comissão de Ética;

V - Ouvidoria;

VI - Superintendências Regionais;

VII - Outras áreas técnicas ou estratégicas que vierem a ser indicadas por deliberação da Diretoria Executiva.

**Art. 12.** São competências do CIPEAD:

I - Acompanhar a implementação das ações previstas nesta política;

II - Propor campanhas, programas e iniciativas de prevenção ao assédio e à discriminação;

III - Monitorar e avaliar os registros de denúncias relacionados à temática desta política, assegurando que sejam tratadas de forma adequada e sigilosa;

IV - Analisar periodicamente os dados institucionais relacionados ao tema;

V - Participar de programas de capacitação e atualização sobre temas relacionados a assédio, discriminação, diversidade e inclusão;

VI - Recomendar medidas para a melhoria do ambiente organizacional e a promoção da cultura de respeito e equidade;

VII - Elaborar relatórios de avaliação da política e sugerir melhorias;

VIII - Promover articulação com outras instâncias internas e externas;

IX - Encaminhar recomendações à Diretoria Executiva para aprimoramento da política.

**Parágrafo único.** O CIPEAD atuará com independência técnica e autonomia funcional, devendo suas recomendações serem formalmente analisadas pelas instâncias superiores da CBTU, com vistas à adoção das providências cabíveis.

## CAPÍTULO IX - MONITORAMENTO E AVALIAÇÃO

**Art. 13.** O monitoramento da eficácia desta política será realizado pelo CIPEAD, por meio de:

- I - Indicadores-chave, como número de denúncias recebidas e solucionadas;
- II - Participação em treinamentos e eventos de conscientização;
- III - Pesquisa de clima organizacional;
- IV - Análise de dados, inclusive desagregados, para identificar disparidades salariais e oportunidades entre diferentes grupos;
- V - Recomendações implementadas.

**Art. 14.** O relatório anual do CIPEAD será encaminhado à Diretoria Executiva até 31 de março do ano subsequente ao exercício avaliado e divulgado em formato de relatório de transparência.

## CAPÍTULO X – COMUNICAÇÃO

**Art. 15.** A política será amplamente divulgada por meio de:

- I - Intranet corporativa e boletins informativos internos;
- II - Cartazes e materiais explicativos em estações e unidades;
- III - Eventos internos;
- IV - Publicações no site oficial e nas redes sociais da CBTU;

## CAPÍTULO XI- ESPECIFICIDADES REGIONAIS

**Art. 16.** Cada Superintendência Regional poderá adotar estratégias adicionais de acordo com as realidades locais, respeitando esta Política.

## CAPÍTULO XII - PERIODICIDADE DE REVISÃO

**Art. 17.** Esta política será revisada a cada dois anos ou sempre que houver mudanças significativas na legislação aplicável, estrutura organizacional ou contexto social relevante. Revisões extraordinárias também serão realizadas quando demandadas pelos resultados do monitoramento ou por orientações de órgãos de controle.

## CAPÍTULO XIII – DISPOSIÇÕES FINAIS

**Art. 18.** Casos omissos serão analisados pelo CIPEAD, observados os normativos internos e a legislação vigente.

**Art. 19.** Esta Política entra em vigor na data de publicação desta Resolução da Diretoria Executiva.