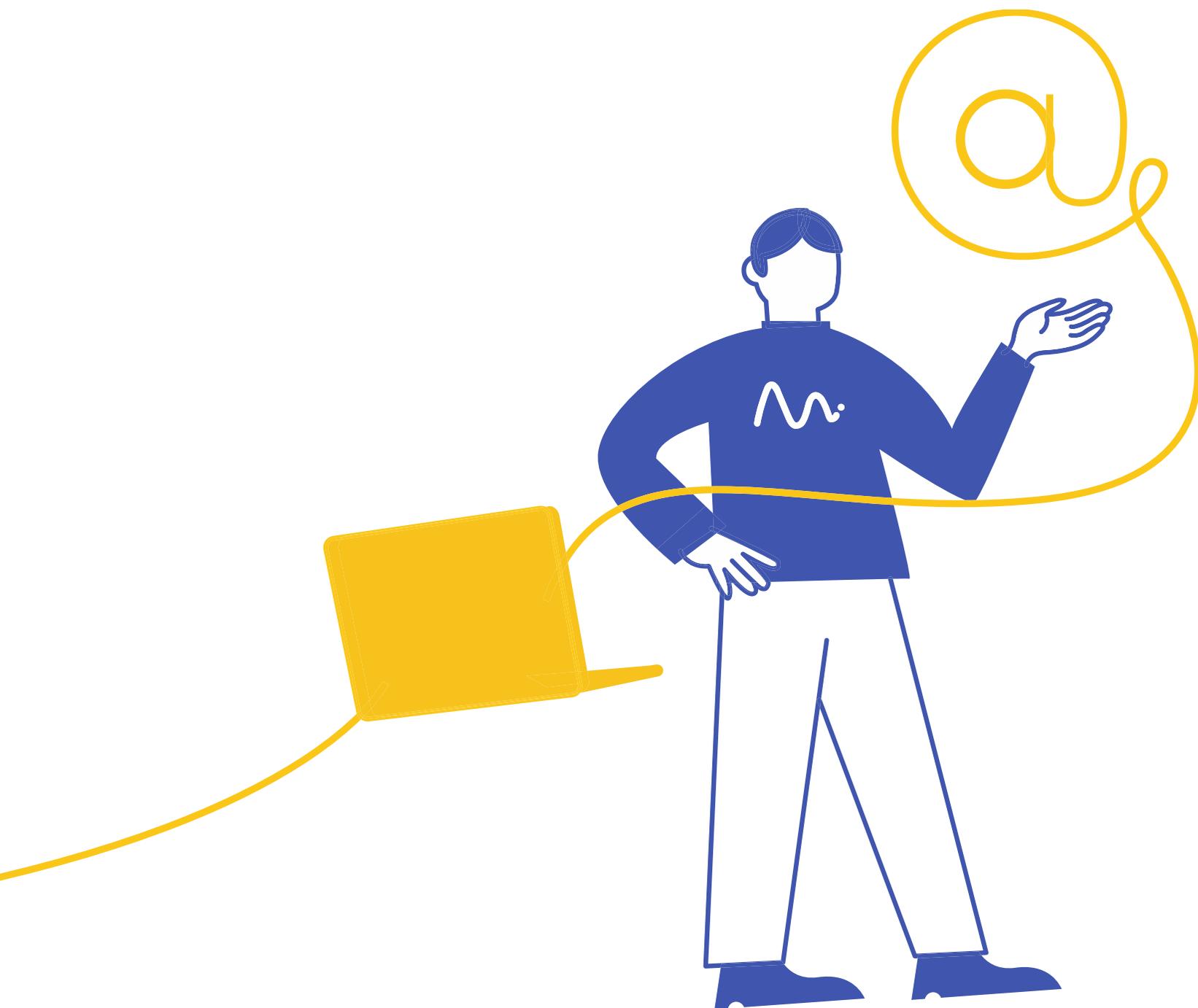


# POLÍTICA DE SAFEGUARDING



## 1. OBJETIVO

O objetivo dessa Política é fornecer diretrizes de conduta e orientação para a tomada de decisão de colaboradores e terceiros que se relacionam com a MegaEdu, a fim de reforçar e fomentar elevados padrões de transparência, ética e integridade, especialmente no recebimento e concessão de brindes, presentes e cortesias corporativas decorrentes do relacionamento profissional junto a agentes públicos ou privados, sempre em conformidade com nossa Missão, Visão e Princípios, nossas normas internas e a legislação vigente, no Brasil ou no exterior.

Essa Política deve ser lida e interpretada em conjunto com o **Código de Conduta** e demais políticas e procedimentos internos relacionadas ao **Programa de Integridade** da MegaEd

## 2. APLICABILIDADE

As diretrizes dessa Política se aplicam a todas e todos colaboradores da MegaEdu, em qualquer nível hierárquico, sejam conselheiros, no exercício das suas funções, lideranças e colaboradores.

Se aplicam também a terceiros que se relacionamento com a MegaEdu, como parceiros, fornecedores e prestadores de serviços, membros das redes, co-investidores ou qualquer público que se relacione com as mencionadas organizações associadas.



### 3.1. DIRETRIZES GERAIS

As diretrizes dessa Política se aplicam a todas e todos colaboradores da MegaEdu, em qualquer nível hierárquico, sejam conselheiros, no exercício das suas funções, lideranças e colaboradores.

Se aplicam também a terceiros que se relacionamento com a MegaEdu e suas organizações associadas, como parceiros, fornecedores e prestadores de serviços, membros das redes, co-investidores ou qualquer público que se relacione com as mencionadas organizações associadas.

### 3.2. DIRETRIZES ESPECÍFICAS

A MegaEdu e suas organizações associadas esperam que todos que atuem em seu nome ou representação, procedam todas as suas ações e decisões de forma ética, íntegra e transparente, especialmente nos parâmetros de referência apresentados por essa Política.

A prevenção e concreto enfrentamento, quando necessário, de condutas reprováveis e lesivas é uma tarefa contínua, que visa salvaguardar a saúde, integridade e equilíbrio físico e mental, não somente de grupos vulneráveis em nossa sociedade, mas também de colaboradores da MegaEdu e de parceiros, fornecedores, prestadores de serviços e co-investidores, assim como de membros das redes, voluntários ou beneficiários, diretos ou indiretos, de nossas ações e projetos.

Todas e todos têm direitos e garantias individuais como a liberdade de ir e vir, de agir, de pensar e de expressar. No entanto, essas liberdades devem ser limitadas, especialmente em razão de direitos e garantias de terceiros que se relacionam com o indivíduo, assim como a direitos e garantias difusas e coletivas. Por isso, a MegaEdu não toleram condutas que venham a ser abusivas,

discriminatórias, assediadoras, violentas ou que, de quaisquer outras formas, violem direitos e garantias individuais de públicos vulneráveis. Ainda, devem ser comprometidos em criar e manter um ambiente saudável e inclusivo, promovendo o respeito às diferenças e zelando pelo tratamento igualitário.

### 3.3. VEDAÇÃO A COMPORTAMENTOS ABUSIVOS

Contraponto de ideias e opiniões, especialmente no decorrer das atividades e desenvolvimento de projetos, são saudáveis e naturais. Contudo, é necessário um cuidado especial para que não deixem de ser conflitos pontuais e se configurarem conflito entre pessoas, principalmente nos conflitos onde o poder é desigual. O comportamento abusivo se traduz pelo exercício indevido da autoridade ou do poder investido no cargo ou posição hierárquica.

Por outro lado, as Lideranças têm o dever de exercer os papéis e a autoridade a elas designadas pela MegaEdu. Assim, a cobrança saudável pelo cumprimento de metas tangíveis, fixadas pelas organizações, bem como chamar a atenção, com educação e com razoabilidade, quando necessário, fazem parte do relacionamento entre liderança e liderado.

Cuidado e atenção também devem ser direcionados a brincadeiras ou outras atitudes, como não respeitar a outra pessoa que está falando ou levantar excessivamente o tom de voz, elas também podem ser condutas assediosas e/ou discriminatórias, ainda que não intencionais.

A MegaEdu e suas organizações associadas não toleram comportamentos abusivos contra grupos vulneráveis, assim como contra seus colaboradores, parceiros, fornecedores e prestadores de serviços, membros das redes, co-investidores e demais públicos que se relacionam com elas ou sejam beneficiários de seus projetos.

Todos devem zelar por um ambiente livre de comportamentos indevidos, comentários jocosos, intimidações, ameaças, coações e constrangimentos, tanto no ambiente de trabalho interno, quanto nos ambientes externos, em que

desenvolvemos nossos projetos.

Também é importante esclarecer que, quando o abuso deixa de ser um episódio isolado ou passa a ser direcionado repetidamente contra a mesma pessoa ou grupo, ele se torna um assédio, o que é ainda mais preocupante.

### 3.4. VEDAÇÃO AO ASSÉDIO MORAL

Um ambiente igualitário, saudável e alegre, reflete a realidade da MegaEdu. Brincadeiras indevidas e desproporcionais, especialmente quando tem um potencial lesivo, ainda que mínimo, não devem acontecer, especialmente em razão do limite muito tênue entre a brincadeira saudável e atitude lesiva, como a agressão moral. Também, nos relacionamentos entre lideranças e liderados, colaboradores e terceiros ou entre pares, deve haver sempre um tratamento pautado no respeito, na educação e na razoabilidade. Atitudes ríspidas, vexatórias e desproporcionais jamais devem acontecer, pois também são consideradas agressões. A repetição dessas condutas pode gerar uma situação ainda mais grave, o assédio moral.

O assédio moral se caracteriza em reiterados comportamentos hostis e abusivos, de natureza psicológica, direcionados a uma pessoa ou a grupo de pessoas e que atenta contra sua dignidade, visando constranger, inferiorizar, excluir ou humilhar publicamente, e que pela sua natureza recorrente pode resultar em danos à saúde mental e física de suas vítimas, abalando-as psicologicamente, além de ter ainda como resultado prático a degradação das relações pessoais e profissionais no ambiente em que ocorre o assédio.

No ambiente de trabalho, o assédio moral pode ocorrer de forma horizontal (entre pessoas sem posição de subordinação entre si), vertical (entre pessoas com relação hierárquica descendente - assédio moral praticado por líderes contra seus subordinados, ou entre pessoas com relação hierárquica ascendente - assédio praticado por subordinados e direcionado aos seus líderes) ou na forma mista (o assédio vem tanto de líderes quanto de colegas sem relação de subordinação).

São exemplos de situações que podem configurar assédio moral:

- Retirar a autonomia ou contestar, a todo o momento, suas decisões;
- Sobrecarregar com novas tarefas ou retirar o trabalho que habitualmente competia a uma pessoa executar, provocando a sensação de inutilidade e de incompetência;
- Ignorar a presença do assediado, dirigindo-se apenas aos demais presentes;
- Passar tarefas humilhantes;  
Gritar ou falar de forma desrespeitosa;
- Espalhar rumores ou divulgar boatos ofensivos a respeito da pessoa;
- Não levar em conta seus problemas de saúde;
- Criticar a vida particular da vítima;
- Atribuir apelidos pejorativos;
- Impor punições vexatórias (dancinhas, prendas);
- Postar mensagens depreciativas em grupos nas redes sociais;
- Evitar a comunicação direta, dirigindo-se à vítima apenas por e-mail, bilhetes ou terceiros e outras formas de comunicação indireta;
- Isolar fisicamente a pessoa para que não haja comunicação com os demais;

- Desconsiderar ou ironizar, injustificadamente, as opiniões da vítima;
- Retirar cargos e funções sem motivo justo;
- Impor condições e regras de trabalho personalizadas, diferentes das que são cobradas dos demais pares;
- 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 colaborador realize suas atividades;
- Vigilância excessiva;
- Limitar o número de vezes que vai ao banheiro e monitorar o tempo que lá permanece;
- Advertir arbitrariamente; e,
- Instigar o controle de um colaborador por outro, criando um controle fora do contexto da estrutura hierárquica, para gerar desconfiança e evitar a solidariedade entre colegas.

Para evitar tais condutas reprováveis, a MegaEdu orienta que todos os colaboradores e terceiros que agem em seu nome ou seu benefício prezam por construir relações interpessoais pautadas na cordialidade, transparência, respeito e tolerância, em consonância com a Missão, Visão e Princípios da MegaEdu.

### 3.5. VEDAÇÃO AO BULLYING

No ambiente escolar, a situação de agressão ou assédio pode ser ainda mais delicada, especialmente por envolver um público bastante vulnerável, as crianças e os adolescentes. O Bullying é uma situação que se caracteriza por agressões intencionais, verbais ou físicas, feitas de maneira repetitiva, por um ou mais alunos contra um ou mais colegas. O termo tem origem na palavra inglesa bully, que significa valentão, brigão.

A denominação em português, embora ainda não expressa em legislação, se refere a intimidar, ameaçar, constranger, ofender, castigar, submeter, ridicularizar, difamar, injuriar, caluniar ou expor pessoa a constrangimento físico ou moral, de forma reiterada.

Mas o bullying não acontece somente no ambiente escolar, como é o caso de ambientes extraclasse, como comunidade, ambiente familiar, clubes ou espaços esportivos. Pode acontecer também no ambiente virtual, como o cyberbullying. Por fim, pode se materializar com outros públicos vulneráveis, além de crianças e adolescentes, como pessoas com deficiência ou decorrente de condutas discriminatórias em razão de raça, cor, religião, procedência nacional, gênero, opção sexual ou aparência física.

A Missão, a Visão e os Princípios da MegaEdu estão intimamente relacionados a desenvolver um ambiente de oportunidade, em que seja possível um desenvolvimento com equidade em nossa sociedade. Assim, colaboradores e terceiros que agem em nome ou benefício das organizações devem respeitar e estar vigilantes em relação ao Bullying, especialmente para prevenir condutas lesivas a todo o público que conosco se relaciona.

### 3.6. VEDAÇÃO AO ASSÉDIO SEXUAL

Diferentemente do assédio moral, nas situações em que se configura o assédio sexual, na conduta praticada pelo assediador há uma finalidade ou conotação de volúpia, lascívia, luxúria, libertinagem, erotismo, sensualidade ou vulgaridade. Ainda, pode se consumir mesmo que ocorra uma única vez e mesmo que as intenções não sejam alcançadas e obtidas pelo assediador.

Conforme previsto na legislação brasileira, o assédio sexual se configura uma prática delituosa, e decorre do ato de “constranger alguém, com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o assediador da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função”.

São exemplos de situações, com conotação sexual, válidas tanto para interações presenciais como virtuais, que podem configurar assédio:

- Insinuações, explícitas ou veladas;
- gestos ou palavras, escritas ou faladas, inclusive por mensagens;
- promessas de tratamento diferenciado;
- chantagem para permanência ou promoção no emprego;
- ameaças, veladas ou explícitas, de represálias;
- perturbação, ofensa;
- conversas indesejáveis sobre o tema;
- narração de piadas ou uso de expressões vulgares em conversas;
- contato físico não desejado;
- solicitação de favores sexuais;
- convites impertinentes ou insistentes;
- pressão para participar de encontros ou saídas;
- exibicionismo;
- criação de um ambiente pornográfico.

Para evitar tais condutas reprováveis, a MegaEdu não compactua e proíbe em todos os níveis (seja de subordinação ou não) nas relações profissionais, institucionais ou comerciais, qualquer comunicação com conotação sexual, como nos exemplos acima mencionados, inclusive no relacionamento com fornecedores, prestadores de serviço, parceiros e demais terceiros que agem em seu nome ou seu benefício da MegaEdu.

### 3.7. VEDAÇÃO À CONDUTAS PRECONCEITUOSAS E DISCRIMINATÓRIAS

A MegaEdu acredita que a inclusão, com equidade, de pessoas de diferentes características, perspectivas e visões

de mundo é benéfica e enriquece o ambiente de trabalho e social. Sua importância consiste em refletir uma característica inerentemente humana: a diversidade.

Assim, devemos todos, colaboradores e terceiros que se relacionam com a MegaEdu, prevenir e combater condutas e pensamentos preconceituoso e discriminatórios.

Enquanto o preconceito é uma opinião ou prejulgamento sobre determinadas pessoas ou grupos, que de forma generalista não identificam todos os membros de um grupo social, a discriminação é uma prática que cria distinção, exclusão ou preferência injusta com base em características relacionadas à pessoa ou ao grupo social.

São exemplos de situações preconceituosas ou discriminatórias, prejulgamentos, segregações, interiorizações ou injustiças que decorram de critérios como sexo (incluindo orientação sexual e identidade de gênero), cor, raça, etnia, idade, origem, nacionalidade, ascendência nacional, situação familiar, gravidez, deficiência, estado de saúde, estado civil, crença religiosa, convicção filosófica ou política, atuação sindical, entre outras.

Desta forma, condutas preconceituosas e discriminatórias praticadas por colaboradores ou terceiros que se relacionam com a MegaEdu são totalmente reprováveis e violam nossos Códigos de Conduta, nossas políticas e, especial, nossa Missão, Visão e Princípios, que devem ser zelados e respeitados.

### 3.8. VEDAÇÃO À CONDUTAS VIOLENTAS

A MegaEdu não tolera violência física, psicológica ou patrimonial praticadas contra grupos vulneráveis, nem contra colaboradores, parceiros, fornecedores e prestadores de serviços, membros das redes, co-investidores e demais públicos que se relacionam com elas ou sejam beneficiários de seus projetos.

**Violência física** é se valer de força física contra alguém com objetivo de cercear liberdade de ir e vir, causar lesão ou sofrimento, ou qualquer outra forma que lese a integridade física de pessoas. Já a **violência psicológica** é a conduta que deliberadamente degrada as relações pessoais, causando prejuízo emocional à vítima ao atentar contra sua autoestima (difamando sua imagem, ou discriminando suas características pessoais ou seu sistema de crenças), através de constrangimentos, ameaças, ações de isolamento ou de perseguição pessoal, e diversas outras condutas impróprias que cerceiam o bem estar da vítima no ambiente. Por fim, a **Violência patrimonial**, é a subtração e/ou destruição (parcial ou total) de pertences de uma pessoa, de uma organização ou de um grupo, visando causar transtornos ou limitações de direitos e garantias.

A MegaEdu não tolera nenhum tipo de discriminação, assédio, violência e demais formas de desrespeito a direitos humanos e direitos de propriedade. Tais comportamentos e violações são contrários aos valores estabelecidos em nossos Códigos de Conduta, Políticas e Procedimentos, e impedem a manutenção e defesa de ambientes seguros e saudáveis. Assim, nenhuma conduta reprovável aqui apontada será tolerada pela MegaEdu. A prática de um único já é suficiente para abertura para apuração dos fatos e consequente aplicação das medidas necessárias.

### 3.9. VEDAÇÃO A OUTRAS CONDUTAS DELITUOSAS LESIVAS

Outras condutas lesivas além daquelas já mencionadas, inclusive de natureza delituosa, são absolutamente preocupantes e, por consequência, reprovadas pela MegaEdu. Assim, colaboradores e terceiros que se relacionam com a MegaEdu devem prevenir e combater situações como, pornografia infantil, escravidão moderna, tratamento negligente e exploração comercial ou criminosa de qualquer grupo vulnerável em nossa sociedade.

## 4. RESPONSABILIDADE

A responsabilidade pela gestão, monitoramento, aplicação e atualização desta Política é do **Compliance Officer** da MegaEdu e de supervisão do **Comitê de Governança, Riscos e Compliance**.

### 4.1. ENGAJAMENTO DA LIDERANÇA

Se você é uma liderança, deve liderar pelo exemplo. Oriente sua equipe, inclusive na chegada de um novo membro, converse sobre Código de Conduta, essa Política e as questões éticas, em toda e qualquer situação que isso for possível. Nunca acoberte ou ignore situações e problemas de natureza ética. Encoraje a comunicação entre seu time e agradeça quando lhe trouxerem dilemas éticos. É importante destacar que a Liderança não pode repreender ou pressionar nenhum colaborador por fazer uma comunicação ou contribuir em um processo de apuração.

## 5. ACEITAÇÃO DA POLÍTICA

Todo colaborador ou terceiro que age em nome ou interesse da MegaEdu deve analisar essa Política e comprometer-se em aderir seus termos e condições. Para isso, a política é publicada no site da MegaEdu e no portal do **Programa de Integridade** da MegaEdu disponível em <https://megaedu.org.br/>

## 6. CANAL DE ESCUTA CONFIDENCIAL

A MegaEdu disponibilizam ao público interno e externo meios de comunicação seguros e confidenciais, geridos por uma consultoria externa especializada.

O **Canal de Escuta Confidencial** se relaciona diretamente com o **Programa de Integridade da MegaEdu**. Assim, podem ser registrados no canal suspeitas de irregularidades e violações ao Código de Conduta de Colaboradores, ao Código de Conduta de Parceiros, ao Código de Conduta de Fornecedores e Prestadores de Serviços, à esta e demais Políticas, Procedimentos e normas internas, assim como à legislação vigente, no Brasil e no exterior, aplicáveis às organizações.

TELEFONE: **0800-892-2295**

E-MAIL: **escutaconfidencial@helloethics.com**

INTERNET: **www.helloethics.com/canaldeescutaconfidencial**

A MegaEdu se compromete a analisar de forma imparcial e sigilosa todos os relatos recebidos. As fases do gerenciamento dos relatos recebidos, bem como as respectivas responsabilidades dos envolvidos na operacionalização, gestão e tomada de decisão, desde o recebimento até o arquivamento e monitoramento, estão formalizadas no Procedimento de Gestão do Canal de Escuta Confidencial. Após o recebimento, registro e triagem inicial do relato, eventualmente, pode surgir a necessidade de instauração de uma apuração interna.

## 7. DEFINIÇÕES

**PROGRAMA DE INTEGRIDADE:** conjunto de mecanismos e processos internos, sistematizados e metodologicamente estabelecidos e geridos, voltados para a prevenção, detecção e respostas aos riscos de compliance das organizações (por exemplo: avaliação e gestão de riscos de compliance; código de conduta, políticas e procedimentos internos; canal de escuta confidencial, apurações internas; comunicações e treinamentos, due diligence, etc.), pautados na melhoria contínua e na formação de uma cultura organizacional pautada nos mais altos padrões de ética e integridade.

**COMITÊ DE GOVERNANÇA, RISCOS E COMPLIANCE:** órgão colegiado, devidamente constituído, que coordena e direciona as ações relacionadas à implementação e gestão das melhores práticas de Governança Corporativa, Gerenciamento de Riscos e do Programa de Integridade da MegaEdu.

Delibera questões estratégicas, fiscaliza a execução de projetos, institucionaliza e fomenta discussões e estruturas relativas às referidas temáticas, de modo a aplicar, zelar e fazer valer a missão, a visão e os princípios das organizações, para estimular e desenvolver a sua cultura organizacional.

**CÓDIGO DE CONDUTA:** principal política da relacionada ao Programa de Integridade da MegaEdu, em que dispõe sobre diretrizes gerais de comportamento das pessoas que fazem parte ou se relacionam com as organizações. É direcionado a diferentes públicos: Colaboradores, Parceiros, Fornecedores e Prestadores.

**CANAL DE ESCUTA CONFIDENCIAL:** meio de comunicação seguro e confidencial, gerido por uma consultoria especializada, disponibilizados pela MegaEdu ao seu público interno e externo, em caso de suspeitas de violação à legislação, ao Código de Conduta ou às políticas e demais normas das organizações.

**CORRUPÇÃO ATIVA:** quando uma pessoa, colaborador ou terceiro que age em nome ou interesse da MegaEdu e suas organizações associadas, promete, oferecê, dá ou autoriza vantagem indevida a agente público ou privado, assim como as pessoas

a ele relacionadas, especialmente para que pratique ou deixe de praticar um ou mais atos, lícitos ou não.

**CORRUPÇÃO PASSIVA:** quando uma pessoa, colaborador ou terceiro que age em nome ou interesse da MegaEdu, ou ainda pessoas relacionadas, recebe, exige, aceita promessa ou autoriza o recebimento de vantagem indevida, de agente público ou privado, especialmente para que pratique ou deixe de praticar um ou mais atos, lícitos ou não.

**VANTAGEM INDEVIDA:** pode se configurar por meio de recursos ou ativos financeiros, como dinheiro em espécie e transações financeiras, ou concessões de valor econômico-financeiro, direto ou indireto, como, mas não se limitando, presentes, despesas de hospitalidade (passagens, hospedagens, traslados, refeições, entretenimento), cursos e capacitações, indicações para cargos ou empregos, empréstimos, garantias, doações, patrocínios.

**ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA:** órgãos, entidade e demais pessoas jurídicas, inclusive de natureza empresária, sejam de natureza direta (União, Estados, Distrito Federal ou Municípios, além de suas correspondências nos Estados estrangeiros), sejam de natureza indireta (fundações públicas, autarquias, agências reguladoras, empresas estatais, além de suas correspondências nos Estados estrangeiros), de qualquer Poder (Executivo, Legislativo ou Judiciário).

**AGENTE PÚBLICO:** pessoa que exerce uma função na administração pública brasileira ou estrangeira, ainda que não remunerada ou transitória, exercida via eleição, contratação, concurso público, nomeação ou qualquer outra forma de vínculo ou investidura. Equipara-se a agente público quem exerce cargo, emprego ou função em entidade paraestatal e quem trabalha para empresa prestadora de serviço contratada ou conveniada para a execução de atividade típica da Administração Pública.

**AGENTE PRIVADO:** pessoa que exerce uma função no setor privado ou no terceiro setor, nacional ou estrangeira, ainda que não remunerada ou transitória, que não se configure como agente público.

**PAGAMENTOS DE FACILITAÇÃO:** também nominados de pagamentos por atos de rotina ou taxas de agilização, são desembolsos financeiros destinados direta ou indiretamente à agentes públicos visando agilizar, retardar ou ignorar atos governamentais burocráticos sob responsabilidade destes ou sob os quais tenham influência.

**PESSOA RELACIONADA:** pessoas físicas e jurídicas que podem se relacionar com um indivíduo, como parentes (cônjuge, companheiro ou companheira, pais, avós, filhos, netos, sogro ou sogra, enteado ou enteada, irmãos e irmãs, cunhado ou cunhada, sobrinho ou sobrinha), amigos, sociedades (sócios ou propriedade conjunta em empresas, com ou sem personalidade jurídica, que o indivíduo seja seu mandatário ou possua qualquer outro tipo de estreita relação de conhecimento público, ainda que como beneficiário final oculto) ou outros relacionamentos próximos por afinidade, parentes ou sociedade.

**POLÍTICA DE BRINDES, PRESENTES E CORTESIAS CORPORATIVAS:** norma interna relacionada ao Programa de Integridade da MegaEdu, que orienta colaboradores e terceiros sobre o recebimento e concessão de brindes, presentes e outras cortesias corporativas.

**POLÍTICA DE RELACIONAMENTO INSTITUCIONAL E CONTRATUAL COM O PODER PÚBLICO:** norma interna relacionada ao Programa de Integridade da MegaEdu, que orienta colaboradores e terceiros sobre o Relacionamento Institucional e Contratual com o Poder Público.

**POLÍTICA DE PREVENÇÃO A CONFLITO DE INTERESSES:** norma interna relacionada ao Programa de Integridade da Fundação Lemann e suas organizações associadas, que orienta colaboradores e terceiros sobre situações que possam gerar conflito de interesses.

**POLÍTICA DE VIAGENS, EVENTOS E HOSPITALIDADES:** norma interna relacionada ao Programa de Integridade da MegaEdu, que orienta colaboradores e terceiros sobre o recebimento





**MegaEdu**