

 <b>Público</b>	Tipo de Documento: Procedimento
	Área: PGAP-GERENCIA PERFORMANCE E CULTURA
	Título do Documento: Diversidade, Equidade e Inclusão

## SUMÁRIO

<b>1. OBJETIVO .....</b>	<b>1</b>
<b>2. ÂMBITO DE APLICAÇÃO .....</b>	<b>1</b>
<b>3. DEFINIÇÕES .....</b>	<b>2</b>
<b>4. DOCUMENTOS DE REFERÊNCIA.....</b>	<b>5</b>
<b>5. RESPONSABILIDADES .....</b>	<b>5</b>
<b>6. REGRAS BÁSICAS .....</b>	<b>7</b>
<b>7. CONTROLE DE REGISTROS .....</b>	<b>10</b>
<b>8. ANEXOS .....</b>	<b>10</b>
<b>9. REGISTRO DE ALTERAÇÕES .....</b>	<b>12</b>

### 1. OBJETIVO

A presente Norma de Diversidade, Equidade e Inclusão tem como objetivo definir os procedimentos e diretrizes que deverão ser observados para garantir um ambiente de trabalho que represente cada vez mais a pluralidade da nossa sociedade, de maneira adequada ao segmento, em todas as áreas e níveis da organização. Visa também orientar a criação de uma cultura cada vez mais acolhedora, onde as diferenças, mais do que respeitadas, sejam catalizadoras da nossa capacidade de gerar energia que movimenta, em alinhamento com as melhores práticas de mercado.

### 2. ÂMBITO DE APLICAÇÃO

#### 2.1 Empresa

A CPFL Energia, seus departamentos / áreas corporativas e todas as suas controladas diretas e / ou indiretas (juntas, denominadas “Grupo CPFL”), exceto as empresas com seus próprios padrões de governança e gestão que compartilham controle com outras empresas.

#### 2.2 Área

Todas as áreas corporativas da CPFL Energia e todas as áreas das empresas mencionadas acima estão incluídas no escopo deste documento.

N.Documento: 19148	Categoria: Tático	Versão: 2.0	Aprovado por: Renato Povia Silva	Data Publicação: 26/12/2024	Página: 1 de 12
-----------------------	----------------------	----------------	--	-----------------------------------	--------------------

 <b>Público</b>	<b>Tipo de Documento: Procedimento</b>
	<b>Área: PGAP-GERENCIA PERFORMANCE E CULTURA</b>
	<b>Título do Documento: Diversidade, Equidade e Inclusão</b>

### **3. DEFINIÇÕES**

#### **3.1 Diversidade**

Conjunto de características que diferenciam as pessoas, tornando cada indivíduo único e singular. É a gama de diferenças humanas, sejam elas sociais ou culturais, incluindo, mas não se limitando a raça, etnia, gênero, identidade de gênero, orientação sexual, idade, classe social, deficiência, religiosidade, nacionalidade e crenças políticas.

No ambiente de trabalho é também considerada em termos de representatividade, ou seja, proporcionalidade dos diferentes públicos nas diferentes funções, áreas e níveis hierárquicos, quando comparada a proporcionalidade destes públicos na sociedade.

#### **3.2 Equidade**

A equidade é a prática de adequação e adaptação de regras existentes de forma a se tornarem mais justas para determinados públicos, dando às pessoas o que elas precisam, de modo que, assim, todos tenham, realmente, acesso às mesmas oportunidades. Neste sentido, praticar a equidade tem a ver com “tratar igual o que é igual” e “tratar diferente o que é diferente”, tendo como principal objetivo o acesso a direitos fundamentais e redução das desigualdades sociais.

No ambiente de trabalho se manifesta através de ações afirmativas que buscam eliminar barreiras e gerar oportunidades.

#### **3.3 Inclusão**

Conquista de um ambiente de trabalho onde todos os indivíduos são tratados com justiça e respeito, têm acesso equitativo a oportunidades e recursos e podem contribuir para o sucesso de uma organização.

#### **3.4 Grupos Sociais Minorizados**

Grupos sociais historicamente excluídos do processo de garantia dos direitos básicos e que enfrentam barreiras estruturais e culturais (inexistentes a outros públicos) para terem o mesmo acesso a direitos e condições de desenvolvimento em função de suas características (raciais, étnicas, de orientação sexual, questões de gênero, deficiência, idade ou situação de vulnerabilidade social).

#### **3.5 Ações Afirmativas**

Ações afirmativas são políticas focais que tem como objetivo corrigir desigualdades presentes na sociedade, construídas e replicadas ao longo de anos. Trata-se de ações direcionadas que alocam recursos em benefício da redução das barreiras de pessoas pertencentes a grupos sociais minorizados.

<b>N.Documento:</b> 19148	<b>Categoria:</b> Tático	<b>Versão:</b> 2.0	<b>Aprovado por:</b> Renato Povia Silva	<b>Data</b> <b>Publicação:</b> 26/12/2024	<b>Página:</b> <b>2 de 12</b>
------------------------------	-----------------------------	-----------------------	---	---	----------------------------------

 Público	Tipo de Documento: Procedimento
	Área: PGAP-GERENCIA PERFORMANCE E CULTURA
	Título do Documento: Diversidade, Equidade e Inclusão

### 3.6 LGBTQIA+

Sigla que representa:

- L:** Lésbicas - Mulheres que sentem atração sexual e afetiva por outras mulheres.
- G:** Gays - Homens que sentem atração sexual e afetiva por outros homens.
- B:** Bissexuais - Pessoas que sentem atração sexual e afetiva por homens e mulheres.
- T:** Transexuais - Pessoas que assumem o gênero oposto ao de seu nascimento. Uma identidade ligada ao psicológico, e não ao físico, pois nestes casos pode ou não haver mudança fisiológica para adequação.
- Q:** Queer - Quem não corresponde ao padrão estabelecido, seja pela sua orientação sexual, identidade de gênero, atração emocional ou pela sua expressão de gênero.
- I:** Intersexo - Pessoas que não se adequam à forma binária (feminino e masculino) de nascença. Ou seja, seus genitais, hormônios, etc. não se encaixam na forma típica de masculino e feminino.
- A:** Assexual - Pessoas que não possuem interesse sexual. Por vezes, esse grupo pode ser também aromântico ou não, ou seja, ter ou não relacionamentos românticos com outras pessoas.
- +**: O mais serve para abranger as demais pessoas e a pluralidade de orientações sexuais e variações de gênero.

### 3.7 Preconceito

Ter qualquer opinião concebida sem exame crítico relacionado, assumido em consequência da generalização apressada de uma experiência pessoal ou imposta pelo meio.

### 3.8 Discriminação

É o ato de, baseado em preconceito, colocar alguém à parte, discriminar, inferiorizar, distinguir com o efeito de separar e segregar devido a alguma característica da pessoa.

No ambiente de trabalho pode se manifestar através “brincadeiras”, “piadas” que levem em conta a cor, raça, sexo, origem étnica, língua, idade, condição econômica, nacionalidade, naturalidade, condição física, mental ou psíquica, parentesco, religião, orientação sexual, identidade de gênero, ideologia, posicionamento político ou qualquer outra característica da pessoa envolvida e que não tenham qualquer relação com a atividade de trabalho a ser realizada.

### 3.9 Assédio Moral

Assédio moral é qualquer comportamento repetitivo e prolongado, que tem o objetivo de impor um certo domínio sobre uma pessoa, produzindo nela o sentimento de humilhação, intimidação, ofensa ou coação, com danos à sua honra, dignidade e integridade moral.

N.Documento: 19148	Categoria: Tático	Versão: 2.0	Aprovado por: Renato Povia Silva	Data Publicação: 26/12/2024	Página: 3 de 12
-----------------------	----------------------	----------------	--	-----------------------------------	--------------------

 Público	Tipo de Documento: Procedimento Área: PGAP-GERENCIA PERFORMANCE E CULTURA Título do Documento: Diversidade, Equidade e Inclusão
--	---

### 3.10 Assédio Sexual

Caracteriza-se por “Assédio sexual” a insistência impertinente, inoportuna e indevida sobre uma pessoa com a finalidade explícita ou dissimulada de obter vantagens ou favores sexuais, agravada quando se busca tirar proveito de uma ascendência hierárquica, influência ou contexto profissional.

### 3.11 Bullying

É a prática intencional e repetitiva, feita por pura diversão, por competição ou por vingança, frequentemente com cumplicidade de terceiros, usando de zombaria e escárnio, visando um efeito de intimidação (no limite: destruição) sobre uma pessoa vulnerável e incapaz de se defender.

### 3.12 ESG

Sigla em inglês, que significa Environment, Social e Governance, ou seja, Meio Ambiente, Social e Governança. É um termo que vem sendo cada vez mais utilizado por assessores financeiros, bancos e fundos de investimento para avaliar empresas de acordo com seus impactos e desempenho em três áreas: meio ambiente, sociedade e governança (Fonte: CEBDS - Conselho Empresarial Brasileiro para o Desenvolvimento Sustentável).

### 3.13 Grupos de Afinidades

Grupos compostos por profissionais que demonstraram interesse no tema e se inscreveram de forma voluntária nas seguintes frentes: grupo de pessoas com deficiência, pessoas negras, mulheres, comunidade LGBTQIA+ e gerações. O principal objetivo destes grupos é atuar como multiplicador das práticas de diversidade, equidade e inclusão na empresa para mobilização e engajamento interno no tema.

### 3.14 Sponsor

Executivo com poder de influência que tem como principal objetivo ser embaixador e patrocinador do tema.

### 3.15 Executivos

Diretores, Vice-Presidentes e Presidente.

### 3.16 Liderança Grupo CPFL

Profissionais que atuam em cargos de liderança no Grupo CPFL.

### 3.17 Colaboradores (as) Grupo CPFL

Profissionais que atuam nas empresas do Grupo CPFL, incluindo aprendizes, estagiários(as) e temporários(as).

N.Documento: 19148	Categoria: Tático	Versão: 2.0	Aprovado por: Renato Povia Silva	Data Publicação: 26/12/2024	Página: 4 de 12
-----------------------	----------------------	----------------	--	-----------------------------------	--------------------

 <b>Público</b>	Tipo de Documento: Procedimento
	Área: PGAP-GERENCIA PERFORMANCE E CULTURA
	Título do Documento: Diversidade, Equidade e Inclusão

### 3.18 Equipe Técnica CPFL +Diversa

Grupo com expertise técnica responsável pela elaboração e condução da estratégia de Diversidade, Equidade e Inclusão. É composto por sponsor do programa, especialista em D&I, líderes dos grupos de afinidades e representantes das áreas de recursos humanos, comunicação, ética e de sustentabilidade.

### 3.19 Stakeholders

Todas as pessoas ou grupos de interesse que são impactados pelas ações da empresa. Exemplo: líderes, clientes, fornecedores, investidores.

## 4. DOCUMENTOS DE REFERÊNCIA

Código de Conduta Ética (Colaboradores)  
 Código de Conduta Ética (Fornecedores)  
 Consolidação das Leis do Trabalho – CLT  
 Lei nº 8.213/91 - Artigo 93 (Lei de cotas)  
 Decreto nº 3.298/99  
 Decreto nº 5296/2004  
 Lei 13.146/2015  
 Norma de Recrutamento e Seleção  
 Norma de Recrutamento Interno – CPFL Serviços  
 Norma de Movimentação de Pessoal  
 Norma de Gestão da Cota de Pessoas com Deficiência  
 Política de Nomeação

## 5. RESPONSABILIDADES

### 5.1 Gerência de *Talent Management* – PGA

- Fomentar a valorização da diversidade, equidade e inclusão transformando a cultura e o comportamento da organização por meio da internalização de conceitos e práticas;
- Direcionar e integrar as ações do plano estratégico e tático junto aos Grupos de Afinidade, garantindo o engajamento de todos os *stakeholders*;
- Identificar e propor oportunidades de boas práticas que visem a excelência em ESG (*Environment, Social and Governance*);
- Atuar de forma consultiva no tema diversidade, equidade e inclusão para as demais áreas da empresa, fomentando o tema nos diversos níveis da organização;
- Implementar a presente norma de diversidade, equidade e inclusão do Grupo CPFL Energia.

N.Documento: 19148	Categoria: Tático	Versão: 2.0	Aprovado por: Renato Povia Silva	Data Publicação: 26/12/2024	Página: 5 de 12
-----------------------	----------------------	----------------	--	-----------------------------------	--------------------

 <b>Público</b>	Tipo de Documento: Procedimento
	Área: PGAP-GERENCIA PERFORMANCE E CULTURA
	Título do Documento: Diversidade, Equidade e Inclusão

## 5.2 Equipe Técnica CPFL +Diversa

- Definir e atualizar a estratégia de diversidade, equidade e inclusão, avaliando e recomendando critérios e diretrizes nos processos decisórios institucionais;
- Agregar conhecimento técnico ao planejamento, propor a elaboração de novos projetos e acompanhar tendências e pontos críticos;
- Executar as ações táticas, bem como realizar a gestão e o acompanhamento de resultados da atuação de cada uma das frentes de trabalho;
- Garantir conexão das ações desenhadas pelos Grupos de Afinidade com as diretrizes institucionais do tema e plano tático.

## 5.3 Grupos de Afinidades

- Atuar como multiplicador das práticas de diversidade, equidade e inclusão na empresa para mobilização e engajamento interno no tema;
- Trazer a perspectiva de quem vivencia a diversidade e inclusão em seu cotidiano através de diálogos, sugestões e reflexões para a empresa;
- Compartilhar melhores práticas para implementação de ações específicas em cada frente de trabalho;
- Conectar pessoas, proporcionando um ambiente de troca e pertencimento;
- Apoiar no planejamento, validação e execução das ações relacionadas ao fortalecimento da cultura inclusiva, ampliação da atração de talentos diversos e construção de uma marca empregadora inclusiva.

## 5.4 Executivos (as)

- Direcionar a estratégia de diversidade, equidade e inclusão a partir das expectativas institucionais;
- Dar visibilidade e força ao tema, assumindo um compromisso institucional, tornando-o uma questão transversal ao negócio;
- Ser embaixador(a), patrocinar e influenciar alta gestão e time na promoção da diversidade, equidade e inclusão, apoiando a mudança de cultura e garantindo o cumprimento das diretrizes desta norma.

## 5.5 Liderança Grupo CPFL

- Ser embaixadora, patrocinar e influenciar pares e o time na promoção da diversidade, equidade e inclusão, apoiando a mudança de cultura e garantindo o cumprimento das diretrizes desta norma;
- Agir com respeito e postura antidiscriminação, além de oferecer proteção, apoio e garantia de não retaliação para que as pessoas tenham liberdade para a expressão das diferenças;
- Gerar oportunidades equitativas na atração, contratação e desenvolvimento de talentos;
- Realizar avaliações livres de vieses e preconceitos (desempenho, promoções, reconhecimentos).

N.Documento: 19148	Categoria: Tático	Versão: 2.0	Aprovado por: Renato Povia Silva	Data Publicação: 26/12/2024	Página: 6 de 12
-----------------------	----------------------	----------------	--	-----------------------------------	--------------------

 <b>Público</b>	Tipo de Documento: Procedimento
	Área: PGAP-GERENCIA PERFORMANCE E CULTURA
	Título do Documento: Diversidade, Equidade e Inclusão

## 5.6 Colaboradores (as) Grupo CPFL

- Cumprir as diretrizes desta norma;
- Agir com respeito e postura antidiscriminação para que as pessoas tenham liberdade para a expressão das diferenças;
- Apoiar as iniciativas relacionadas a promoção da diversidade e inclusão nos diversos processos e práticas da empresa;
- Acionar os canais de acolhimento ou melhorias para atendimento às questões relacionadas à promoção da diversidade e inclusão;
- Reportar nos canais de denúncia quaisquer situações que desrespeitem as diretrizes do Código de Conduta Ética e/ou desta norma.

## 6. REGRAS BÁSICAS

Através dessa norma, espera-se gerar mais impacto positivo na vida de colaboradores e colaboradoras, na inclusão no mundo do trabalho e na nossa capacidade de crescer de maneira sustentável, gerar novos negócios e inovação, mais eficiência operacional e maior foco em nossos(as) clientes.

Tudo isso mantendo a nossa visão de que são as nossas diferenças que nos tornam únicos e únicas, tanto na nossa capacidade como indivíduos quanto no nosso potencial como negócio.

### 6.1 Premissas orientadoras de atuação

#### 6.1.1 Diversidade e Inclusão na CPFL é para todos

Os valores compartilhados a partir do tema e responsabilidades assumidas em nossas atitudes individuais nas relações do dia a dia são esperados de todos os colaboradores e colaboradoras da empresa, de todos os níveis hierárquicos e áreas de atuação.

#### 6.1.2 Atuação com foco em gerar resultados positivos de longo prazo, orientados por objetivos e metas

Foram definidos indicadores, objetivos e metas que são monitorados e reportados periodicamente, demonstrando os avanços e oportunidades de melhorias a serem realizadas.

#### 6.1.3 Somos favoráveis ao desenvolvimento de ações afirmativas que ajudem a acelerar os processos de mudança

A promoção da diversidade e inclusão visa garantir a equidade de oportunidades e desconstruir privilégios percebidos como naturais. Neste sentido, as ações afirmativas visam garantir que públicos que enfrentam barreiras para se desenvolverem tenham esses obstáculos reduzidos e tenham acesso às mesmas oportunidades.

N.Documento: 19148	Categoria: Tático	Versão: 2.0	Aprovado por: Renato Povia Silva	Data Publicação: 26/12/2024	Página: 7 de 12
-----------------------	----------------------	----------------	--	-----------------------------------	--------------------

 <b>Público</b>	Tipo de Documento: Procedimento
	Área: PGAP-GERENCIA PERFORMANCE E CULTURA
	Título do Documento: Diversidade, Equidade e Inclusão

Essas ações têm como objetivo corrigir gaps de representatividade e barreiras de contratação e desenvolvimento interno que impedem o pleno desenvolvimento de alguns grupos sociais minorizados e, à medida que esses gaps e barreiras são desconstruídos, as ações deixam de existir.

#### **6.1.4 Para desenvolver ações, são valorizados tanto a igualdade quanto as diferenças**

Apesar de o tema diversidade e inclusão ser abordado de maneira ampla e integrada, não podemos deixar de dar luz para os desafios específicos relativos aos grupos sociais mapeados, bem como às questões interseccionais entre eles.

As cinco frentes abordadas pelo programa CPFL +Diversa são:

- Mulheres
- Pessoas Negras
- Pessoas com Deficiência
- LGBTQIA+
- Gerações

#### **6.1.5 O processo de tomada de decisão em diversidade e inclusão é compartilhado entre quem tem vivência, capacidade técnica e poder de tomada de decisão**

A governança do Programa CPFL +Diversa atua em 3 instâncias:

- Decisores (as) do Negócio: Instância executiva formada pelo CEO, Vice-Presidentes, Diretor de RH Estratégico e Sponsors de cada grupo de afinidade;
- Estratégia: Instância que considera equipe com capacidade técnica de quem define e executa os processos de gestão de pessoas, comunicação, ética e sustentabilidade na organização, bem como líderes que representam os grupos de afinidades;
- Vivência: Instância de suporte em diversidade e inclusão. Grupos de afinidades formados por representantes da empresa que se interessam pelo tema e/ou já passaram por barreiras ao longo da vida pessoal e profissional.

#### **6.1.6 Somos explicitamente contra diferentes formas de discriminação**

O Grupo CPFL possui diretrizes de tolerância zero a qualquer tipo de preconceito e discriminação, assumindo o compromisso de apurar e combater situações de iniquidade, assédio moral e sexual, bullying, humilhação, exposição ao ridículo, intimidação, hostilidade e constrangimento, em consequência de cor, raça, sexo, origem étnica, língua, idade, condição econômica, nacionalidade, naturalidade, condição física, mental ou psíquica, parentesco, religião, orientação sexual, identidade de gênero, ideologia, posicionamento político ou qualquer outra situação que venha a depreciar a condição humana e de trabalho.

N.Documento: 19148	Categoria: Tático	Versão: 2.0	Aprovado por: Renato Povia Silva	Data Publicação: 26/12/2024	Página: 8 de 12
-----------------------	----------------------	----------------	--	-----------------------------------	--------------------

Tipo de Documento: Procedimento

Área: PGAP-GERENCIA PERFORMANCE E CULTURA

Título do Documento: Diversidade, Equidade e Inclusão

#### 6.1.7 Canal de Acolhimento

O Programa Fale Comigo conta com profissionais das áreas psicológica, jurídica, financeira, social e fonoaudiológica para atendimento sigiloso e confidencial aos colaboradores, colaboradoras e dependentes legais, 24 (vinte e quatro) horas por dia e 7 (sete) dias na semana.

Formas de acesso:

- e-mail exclusivo para pessoas surdas: [pcd.cpfl@pratica.srv.br](mailto:pcd.cpfl@pratica.srv.br)
- Telefone: 0800 774 9467

##### 6.1.7.1 Canal de Denúncia

O Canal de Ética é uma ferramenta disponível para todos os públicos de interesses da CPFL (colaboradores(as), fornecedores, clientes, acionistas e público em geral), voltada para o registro de dúvidas, sugestões ou denúncias relacionadas ao nosso Código de Conduta Ética.

O Canal fica disponível 24 (vinte e quatro) horas por dia, durante os 7 (sete) dias da semana e é operado por uma empresa terceirizada, que disponibiliza meios anônimos e confidenciais para que os registros possam ser realizados.

Formas de acesso:

- e-mail: [eticacpfl@contatoseguro.com.br](mailto:eticacpfl@contatoseguro.com.br)
- Telefone: 0800 601 8670
- Site: [www.contatoseguro.com.br/cpflenergia](http://www.contatoseguro.com.br/cpflenergia)

##### 6.1.7.2 Canal de Melhorias

A equipe de Diversidade, Equidade e Inclusão atua em conjunto com as demais instâncias do Programa CPFL +Diversa para promover melhorias nos processos e práticas da empresa, com o objetivo de contribuir para uma CPFL cada vez mais diversa e inclusiva.

Forma de acesso:

- e-mail: [diversidade@cpfl.com.br](mailto:diversidade@cpfl.com.br)

N.Documento: 19148	Categoria: Tático	Versão: 2.0	Aprovado por: Renato Povia Silva	Data Publicação: 26/12/2024	Página: 9 de 12
-----------------------	----------------------	----------------	--	-----------------------------------	--------------------

 <b>Público</b>	Tipo de Documento: Procedimento
	Área: PGAP-GERENCIA PERFORMANCE E CULTURA
	Título do Documento: Diversidade, Equidade e Inclusão

## 6.2 Compromissos

- Proporcionar um ambiente de trabalho respeitoso, seguro e saudável em que cada pessoa possa ser quem realmente é, prezando pela segurança física e emocional nas relações de trabalho.
- Disseminar a cultura de ética que permeia os negócios do Grupo CPFL, promovendo o respeito mútuo e postura antidiscriminatória em todos os níveis da organização, além de assegurar a apuração e combate a situações de iniquidade, assédio moral e sexual, bullying, humilhação, exposição ao ridículo, intimidação, hostilidade e constrangimento, em consequência de cor, raça, sexo, origem étnica, língua, idade, condição econômica, nacionalidade, naturalidade, condição física, mental ou psíquica, parentesco, religião, orientação sexual, identidade de gênero, ideologia, posicionamento político ou qualquer outra situação que venha a depreciar a condição humana e de trabalho.
- Assegurar que as práticas e processos de atração, contratação, promoção, remuneração e reconhecimento sejam livres de qualquer tipo de preconceito ou discriminação, garantindo o acesso às oportunidades de forma equitativa.
- Garantir um ambiente de trabalho que represente cada vez mais a pluralidade da nossa sociedade, de maneira adequada ao segmento, em todas as áreas e níveis da organização e uma cultura cada vez mais acolhedora, onde as diferenças, mais do que respeitadas, sejam catalizadoras da nossa capacidade organizacional.
- Viabilizar oportunidades equitativas de treinamento, bem como de aceleração de desenvolvimento interno de colaboradores(as) dos grupos sociais minorizados.
- Estabelecer o uso de uma linguagem inclusiva nas comunicações internas e externas, assegurando que sejam acessíveis, acolhedoras e respeitosas para todas as pessoas.
- Capacitar líderes e colaboradores(as) em conceitos relacionados a diversidade, equidade e inclusão para que tenham consciência da contribuição na desconstrução de barreiras impostas a grupos minorizados no mundo do trabalho.
- Medir e publicar relatórios de progresso dos indicadores de diversidade, equidade e inclusão.
- Assegurar a aplicação dos princípios, leis e normas de respeito aos Direitos Humanos direta ou indiretamente relacionados ao tema diversidade e inclusão.
- Incentivar o debate para conscientização dos stakeholders em relação a promoção da diversidade e postura antidiscriminatória.

## 7. CONTROLE DE REGISTROS

Não se aplica.

## 8. ANEXOS

**Fluxo de atribuições:**

N.Documento: 19148	Categoria: Tático	Versão: 2.0	Aprovado por: Renato Povia Silva	Data Publicação: 26/12/2024	Página: 10 de 12
-----------------------	----------------------	----------------	--	-----------------------------------	------------------------



 <b>Público</b>	Tipo de Documento: Procedimento
	Área: PGAP-GERENCIA PERFORMANCE E CULTURA
	Título do Documento: Diversidade, Equidade e Inclusão

## 9. REGISTRO DE ALTERAÇÕES

### 9.1 Colaboradores

Empresa	Área	Nome
CPFL Paulista	PGA	Emilene Esbrisse
CPFL Paulista	PGA	Camila Mumic de Paula Castro Mori
CPFL Piratininga	PAG	Andre Luiz De Oliveira Bernardes
CPFL Paulista	ISSU	Mariana Paal Fernandes Martinato

### 9.2 Alterações

Versão Anterior	Data da Versão Anterior	Alterações em relação à Versão Anterior
-	-	Documento em versão inicial

N.Documento: 19148	Categoria: Tático	Versão: 2.0	Aprovado por: Renato Povia Silva	Data Publicação: 26/12/2024	Página: 12 de 12
-----------------------	----------------------	----------------	--	-----------------------------------	------------------------