

Programa de Integridade



Comitê de Análise de Denúncias de Assédio Moral



Versão 1.0 - 2018

- Regimento Interno -

1. Objetivo

O Comitê de Análise de Denúncias de Assédio Moral, doravante denominado “Comitê”, é parte integrante das ações promovidas pela empresa para o combate ao assédio moral e visa promover a dignidade, o respeito e o combate a qualquer forma de assédio moral no ambiente de trabalho, de acordo com as diretrizes estabelecidas no Código de Conduta Profissional do Grupo Sercomtel.

2. Aplicabilidade

O presente instrumento se aplica às seguintes partes relacionadas com a **Sercomtel**:

- Todos os empregados, independente da sua função ou posição hierárquica;
- Membros da Diretoria Executiva,
- Membros do Conselho de Administração,
- Membros do Conselho Fiscal,
- Membros do Comitê de Auditoria Estatutário,
- Assessores, estagiários e aprendizes.

3. Princípios Norteadores

Os trabalhos do Comitê devem atender aos seguintes princípios:

- **Confidencialidade:** deve-se assegurar o sigilo das informações e envolver o mínimo de pessoas a fim de preservar a proteção da vítima;
- **Objetividade:** os procedimentos devem ser ágeis, sem se estender no tempo, para não causar maior tensão nas pessoas envolvidas e resguardar sua imagem;
- **Respeito à dignidade:** as pessoas envolvidas nos procedimentos deverão ser tratadas com respeito e ter sua dignidade preservada;
- **Imparcialidade:** conduzir os trabalhos de forma justa e isenta;
- **Independência:** o Comitê deve atuar de maneira independente e sem influência de qualquer natureza ou pessoa, independente do nível hierárquico.

4. Estrutura

- O Comitê será constituído por 03 (três) membros efetivos, sendo 02 (dois) membros indicados pelos empregados, mediante processo de votação, e 01 (um) membro indicado como representante da empresa. Também serão eleitos dois membros suplentes, igualmente indicados pelos empregados.
- Os membros do Comitê terão mandatos por 02 (dois) anos e, em caso de vacância durante este período, será substituído pelo membro suplente indicado pelos empregados, sempre respeitando o número de votos obtidos;

- O Comitê deverá possuir um Coordenador e um Secretário, que serão escolhidos dentre seus membros eleitos;
- Os membros do Comitê não serão remunerados para tal função.

5. Atribuições

São atribuições do Comitê:

- Propor e participar na divulgação de políticas e ações de combate ao assédio moral.
- Receber e organizar os documentos referentes as denúncias que serão objeto de análise do Comitê;
- Avaliar e discutir as denúncias formuladas;
- Promover as investigações e diligências necessárias para o esclarecimento dos fatos;
- Atuar preventivamente promovendo o esclarecimento de eventuais dúvidas em relação a condutas de assédio moral em ambiente de trabalho;
- Mediar e buscar o entendimento entre o denunciante e o denunciado, auxiliando na busca de uma solução que seja aceitável para ambas as partes;
- Emitir parecer sobre o resultado da análise efetuada pelo Comitê em relação à denúncia recebida, encaminhando o relatório conclusivo à área competente, para os devidos encaminhamentos em conformidade com as normas internas e procedimentos legais.

6. Procedimentos

- Os membros do Comitê se reunirão sempre que houver denúncias de assédio moral, mediante convocação feita pelo Coordenador, e assim quantas vezes forem necessárias, até a conclusão dos trabalhos e emissão do Parecer.
- Caso algum membro do Comitê tenha conflito de interesses relacionado à denúncia, como por exemplo, ter proximidade com o denunciante ou o denunciado, ou trabalhar no mesmo setor, deverá declarar-se impedido e solicitar ao Coordenador seu afastamento, devendo neste caso ter a participação do membro suplente .
- A análise por parte do Comitê será realizada com base nas informações constantes na denúncia, em documentos, depoimentos do denunciante, do denunciado e de testemunhas, entrevistas, observações no local de trabalho, levantamento de dados históricos e relatos, entre outros, com o objetivo de buscar evidências de que os fatos relatados na denúncia realmente ocorreram e confirmar se a queixa, de fato, corresponde a assédio moral.
- Todos os depoimentos deverão ser registrados em documento próprio, devendo ser colhidas respectivas assinaturas do depoente e dos membros do Comitê.
- O Comitê ficará responsável pela organização e guarda dos documentos, até o término dos trabalhos e entrega do relatório final.
- As decisões do Comitê devem ser tomadas por consenso. Caso não seja possível o consenso, a decisão deverá ser tomada pelo voto da maioria.

- O Comitê deverá emitir relatório contendo o seu parecer sobre o resultado da análise da denúncia. No relatório deverá constar, obrigatoriamente, uma das seguintes alternativas:
 - Se houve assédio moral;
 - Se não houve assédio moral;
- No caso da confirmação de assédio moral, o denunciante deverá ser consultado sobre a decisão de dar continuidade ao processo, com a solicitação de abertura de Processo Administrativo Disciplinar ou optar pela alternativa de mediação.
- O procedimento de instauração de Processo Administrativo Disciplinar não é da ordem de competência do Comitê, e segue os trâmites dispostos na norma interna própria.
- No caso da não confirmação de assédio moral, o Comitê deverá expor no seu Parecer que a denúncia é improcedente. Contudo, visando reestabelecer o padrão normal no ambiente de trabalho e das relações pessoais, o Comitê poderá fazer a mediação, visando orientar o denunciante e o denunciado.
- As informações que deverão constar no relatório do Comitê são:
 - Resumo dos argumentos expostos pelo denunciante e pelo denunciado;
 - Resumo dos principais fatos do caso que foram comprovados durante a investigação (testemunhas, documentos, observações, relatos, etc.);
 - A decisão tomada pelo Comitê, confirmando ou não o assédio moral e sua fundamentação;
 - Se houve aceitação de mediação e, se afirmativo, o resultado da mediação.
- O relatório emitido pelo Comitê, bem como a pasta contendo todos os documentos recebidos e gerados durante a fase de apuração e análise, deverá ser encaminhado à área de Gestão de Riscos e Compliance, mediante protocolo, que ficará responsável por dar os devidos encaminhamentos de acordo com as normas internas e procedimentos legais.
- O Comitê comunicará a sua resposta aos envolvidos (denunciante e denunciado) num prazo de até 10 (dez) dias a partir da emissão do relatório final.
- O Comitê poderá, a qualquer momento, solicitar o afastamento ou transferência temporária ou definitiva de qualquer dos envolvidos na denúncia, objetivando o bom ambiente de trabalho, a segurança do empregado ou qualquer outro motivo justificável.

7. Sobre a Mediação

- Caso o assédio moral tenha sido confirmado, antes de se encaminhar o relatório para abertura do Processo Administrativo Disciplinar, a Comissão poderá propor às partes envolvidas a alternativa de mediação ou conciliação.
- Mesmo quando não houver confirmação de assédio, a proposta de mediação poderá ser apresentada às partes envolvidas, a fim de solucionar o conflito.
- Para haver a mediação é preciso que denunciante e denunciado aceitem a intervenção.
- O objetivo da mediação é tentar resolver a questão com menos desgaste de ambas as partes, e evitar o recurso de procedimentos administrativos formais. Se a mediação for

satisfatória, o comportamento que originou a queixa cessará e o padrão normal de trabalho será restaurado.

- Se a Comissão achar conveniente, poderá convidar um mediador externo para realização de mediação.
- O papel do mediador é assistir às partes na negociação, de forma imparcial, focando na busca de soluções, e não nas situações passadas que geraram o problema. O mediador, de forma nenhuma, deve assumir a função de juiz nem a de aconselhador.
- O mediador deverá propiciar a comunicação aberta e facilitar o entendimento entre denunciante e denunciado, auxiliando na busca de uma solução que seja aceitável para ambas as partes.
- Se em algum momento da reunião de mediação, uma das partes não estiver satisfeita, poderá concluir a reunião.
- Se houver necessidade, poderá ser agendada uma segunda reunião de mediação.
- Na abordagem da mediação é importante: esclarecer o que é assédio moral; esclarecer o papel do mediador e a responsabilidade das partes envolvidas; chegar a um acordo entre as partes, em que o denunciado aceita que seu comportamento foi inapropriado e que a conduta não se repetirá; ou o denunciante aceita a explicação do denunciado sobre o que ocorreu, a partir de seu ponto de vista, de forma que dúvidas e temores sejam desfeitos.
- A mediação estará concluída quando o denunciado aceitar a solicitação do denunciante de cessar com os comportamentos indesejáveis ou desagradáveis; ou quando o denunciante aceitar que o comportamento do denunciado não é propriamente descrito como assédio moral.
- O acordo, com registro das decisões tomadas, deverá ser feito por escrito, assinado e datado por ambas as partes.

8. Disposições Finais

- O Comitê terá um prazo de até 90 (noventa) dias para promover a análise da denúncia e emissão do seu parecer final. Este prazo será contado a partir da data em que o Comitê recebeu a denúncia.
- O Comitê não poderá acolher diretamente as denúncias de assédio moral, visto que estas devem ser realizadas através dos Canais de Denúncia formais disponibilizados pela Sercomtel, com o devido fornecimento de nº de protocolo.
- Dúvidas ou questões sobre a interpretação, o alcance ou os procedimentos relação a esse Regimento serão apreciadas pela Coordenadoria de Gestão de Riscos e Compliance, da Sercomtel S.A. Telecomunicações, que direcionará as questões específicas às outras áreas, quando necessário.

9. Vigência

Este Regimento foi aprovado pelas Diretorias Colegiadas e Conselhos de Administração das empresas do Grupo Sercomtel, tendo sua vigência a partir de 01/05/2018.