

Regimento Interno

Comitê de Análise de Denúncias de Assédio Moral

Londrina Iluminação S.A.

Versão 3.1 – 2023

Sumário

1	OBJETIVO	3
2	APLICABILIDADE	3
3	PRINCÍPIOS NORTEADORES.....	3
4	ESTRUTURA	4
5	ATRIBUIÇÕES	4
6	PROCEDIMENTOS	5
7	SOBRE A MEDIAÇÃO.....	7
8	DISPOSIÇÕES FINAIS.....	8
9	VIGÊNCIA.....	8

Comitê de Análise de Denúncias de Assédio Moral

1 OBJETIVO

O Comitê de Análise de Denúncias de Assédio Moral, doravante denominado “Comitê”, é parte integrante das ações promovidas pela companhia 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 da Londrina Iluminação S.A.

2 APLICABILIDADE

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

- 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;
- 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;
- **Tratamento de dados:** O Comitê se compromete a zelar pelo tratamento de dados pessoais e sensíveis bem como a segurança da informação, em observância a Lei nº 13.709/2018.

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 companhia. Também terá um membro suplente, também indicado pelos empregados.

Os membros do Comitê terão mandatos por 04 (quatro) 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 às 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:

- Um 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

Dúvidas ou questões sobre a interpretação, o alcance ou os procedimentos relação a esse Regimento serão apreciadas Área de Gestão de Riscos e *Compliance* da Londrina Iluminação S.A., que direcionará as questões específicas às outras áreas, quando necessário.

Comunicar, imediatamente, ao encarregado de proteção de dados qualquer incidente que possa colocar em risco a segurança e a privacidade de dados pessoais.

O canal de comunicação disponível é:

Internet: www.londrinailuminacao.com.br

Telefone: (43) 3379-3427

E-mail: dpo@iluminacao.net.br

9 VIGÊNCIA

O presente Regimento Interno do Comitê de Análise de Denúncias de Assédio Moral foi devidamente aprovado pela Diretoria e pelo Conselho de Administração da Londrina Iluminação S.A., sendo que qualquer alteração ou revisão posterior deverá ser submetida a estes órgãos da administração, passando a vigorar em 01/08/2021.

Regimento Interno do Comitê de Análise de Denúncia de Assédio Moral – versão 3.1 -

2023