

REGIMENTO INTERNO DO COMITÊ DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO DO ASSÉDIO MORAL, DO ASSÉDIO SEXUAL E DA DISCRIMINAÇÃO DA FUNDAÇÃO PETROBRAS DE SEGURIDADE SOCIAL – PETROS

SUMÁRIO

Artigos

Capítulo I – Do Comitê de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação	1º
Capítulo II – Da Composição do Comitê de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação	2º
Capítulo III – Das Atribuições	3º
Capítulo IV – Das Atribuições do Coordenador do Comitê	4º
Capítulo V – Dos Deveres e das Vedações	5º e 6º
Capítulo VII – Do Funcionamento	7º a 15
Capítulo VIII – Das Disposições Transitórias e Finais	16 a 19

Capítulo I

Do Comitê de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação

Art. 1º O Comitê de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação, órgão colegiado de caráter permanente, ligado ao Conselho Deliberativo, tem por finalidade desenvolver, implementar e atuar na prevenção, no controle e no combate ao assédio moral, ao assédio sexual e à discriminação, garantindo um ambiente seguro, respeitoso e inclusivo para todos os público de interesse, de acordo com a legislação vigente, o Estatuto Social da Petros, o Código de Condutas e Éticas, o Programa de Integridade e os demais normativos internos aplicáveis.

Capítulo II

Da Composição do Comitê de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação

Art. 2º O Comitê de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação será composto por 5 (cinco) membros votantes, na seguinte forma:

- I.** Ouvidor(a);
- II.** Gerente de Apurações;
- III.** Gerente Executivo(a) de Recursos Humanos;
- IV.** Assessor(a) de Comunicação; e
- V.** Gerente Executivo(a) Jurídico;

§1º O Coordenador do Comitê de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação será o(a) Ouvidor(a).

§2º Na eventual ausência, vacância, conflito de interesses ou impedimento temporário do Coordenador, a coordenação do Comitê será exercida interinamente pelo(a) Gerente de Apurações. Em caso de eventual conflito do Coordenador interino, será definido entre os demais membros do Comitê um responsável, não conflitado, pela Coordenação durante a reunião.

§3º Na eventual ausência, vacância, conflito de interesses ou impedimento temporário de membros do Comitê, poderá ser indicado substituto, observando-se o artigo 13 deste Regimento Interno.

§4º Outros participantes poderão ser convidados, nesta condição, sem direito a voto, para

contribuir na discussão de temas específicos.

§5º É facultada ao Presidente da Petros a participação em todas as reuniões, sem direito a voto.

Capítulo III

Das Atribuições

Art. 3º São atribuições do Comitê de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação:

- I.** Atuar de forma preventiva de casos de assédio moral, de assédio sexual e de discriminação na Petros;
- II.** Receber, por meio da Ouvidoria, os relatórios quantitativos e qualitativos sobre os casos de assédio moral, de assédio sexual e de discriminação, preservados os nomes dos envolvidos e seus dados pessoais e dados sensíveis, como insumo para as atribuições do Comitê, após o resultado do tratamento da denúncia;
- III.** Contribuir no estabelecimento de diretrizes, políticas e procedimentos claros e eficazes que abordem o assédio moral, o assédio sexual e a discriminação e que apresentem as definições dos comportamentos inaceitáveis;
- IV.** Emitir recomendações de medidas de prevenção, de orientação e de enfrentamento e de mudanças de métodos e de processos na organização do trabalho, a fim de enfrentar o assédio moral, o assédio sexual e a discriminação no trabalho;
- V.** Sinalizar, se tiver conhecimento, de ações organizacionais e/ou métodos gerenciais que possam configurar assédio moral organizacional;
- VI.** Propor melhorias para as condições de trabalho e um ambiente de trabalho seguro, respeitoso e inclusivo para todos os público de interesse;
- VII.** Realizar treinamentos periódicos para capacitar os público de interesse a identificarem, prevenirem e denunciarem casos de assédio e discriminação;
- VIII.** Monitorar continuamente o ambiente de trabalho para identificar possíveis casos de assédio moral, assédio sexual e discriminação;
- IX.** Informar para a Ouvidoria os casos que o Comitê tenha conhecimento sobre a existência de ambiente, prática ou situação propiciadora de assédio moral ou assédio sexual e discriminação;

- X.** Contribuir para o desenvolvimento de diagnóstico institucional das práticas de assédio moral, de assédio sexual e de discriminação na Fundação;
- XI.** Informar à Ouvidoria a ocorrência de quaisquer formas de retaliação àquele(a) que, de boa-fé, busque os canais próprios para relatar eventuais práticas de assédio moral, de assédio sexual e de discriminação;
- XII.** Propor aperfeiçoamento das práticas de gestão de pessoas, ações de capacitação e acompanhamento de gestores visando a prevenção e o enfrentamento do assédio moral, do assédio sexual e da discriminação;
- XIII.** Disseminar que é seguro denunciar e que haverá tratamento imparcial, confidencial, sério e sem conflito de interesses de todas as denúncias tratadas pela Ouvidoria e apuradas pelo Setor de Apurações, conforme previsto na Política de Ouvidoria, no PR 1105-Gerir Denúncias ou outro que trate da mesma matéria e/ou venha substituí-lo, bem como demais normativos vigentes sobre o assunto.
- XIV.** Promover a conscientização e a educação sobre os temas de assédio moral, de assédio sexual e de discriminação, realizando, com o apoio da Assessoria de Comunicação, campanhas institucionais de informação e orientação;
- XV.** Acompanhar o resultado das pesquisas de clima organizacional periodicamente, preservando a origem das respostas, para avaliar a eficácia das políticas implementadas e identificar as possibilidades de melhoria referentes ao tema do assédio moral, do assédio sexual e da discriminação;
- XVI.** Fomentar uma cultura organizacional de respeito, empatia e igualdade; e
- XVII.** Realizar parcerias com instituições especializadas e organizações que trabalhem com a prevenção e o combate ao assédio moral, ao assédio sexual e à discriminação para fortalecimento das boas práticas e das ações do Comitê;

Capítulo IV

Das Atribuições do Coordenador do Comitê

- Art. 4º** São atribuições do Coordenador do Comitê:
- I.** Convocar e dirigir os trabalhos do Comitê;
 - II.** Elaborar o plano de trabalho do Comitê;
 - III.** Estabelecer pautas de discussão, organizar as reuniões e garantir que a agenda seja

cumprida;

- IV. Divulgar as atividades do Comitê, salvo as classificadas pelo Comitê como confidencial;
- V. Produzir relatórios de desempenho do Comitê;
- VI. Encaminhar à alçada competente as recomendações do Comitê;
- VII. Decidir quanto à participação de convidados nas reuniões do Comitê para prestar esclarecimentos técnicos ou sobre matéria em pauta, observadas eventuais questões de conflito de interesses;
- VIII. Zelar pelo fiel cumprimento e fazer cumprir o presente Regimento.

Parágrafo único. É facultado ao Coordenador delegar os procedimentos listados nos itens “I” a “VI” acima.

Capítulo V

Dos Deveres e das Vedações

Dos Deveres

Art. 5º Os membros do Comitê devem:

- I. Cumprir com suas atribuições de acordo com o preceituado no Estatuto Social da Petros, no Código de Condutas Éticas, no Programa de Integridade e nas demais normas internas da Petros, inclusive neste Regimento, bem como cumprir, na medida de suas atribuições, as boas práticas relacionadas à prevenção e combate ao assédio e à discriminação;
- II. Servir com lealdade à Petros, zelando pelo bom nome da Entidade e do Comitê do qual é membro;
- III. Manter sigilo sobre informações e matérias às quais tiveram acesso no exercício de seu cargo, mesmo não estando vinculado à Petros.
- IV. Preparar-se antecipadamente para avaliar e discutir qualquer questão submetida à sua apreciação;
- V. Estimular um ambiente de alto padrão ético e de cumprimento integral às normas internas e externas, aplicáveis à Petros, atinentes à prevenção e ao combate ao assédio e à discriminação;

- VI.** Declarar-se impedido para discutir e votar matérias em que figure como parte interessada, quer em interesse próprio, quer de pessoas com relação de hierarquia ou parentesco, ainda que por afinidade;
- VII.** Realizar, anualmente, avaliação de desempenho do Comitê e a autoavaliação como membro, conforme modelo disponibilizado pela Gerência de Recursos Humanos da Petros;
- VIII.** Assinar Declaração de Anuência a este Regimento, o termo de ciência e compromisso ao Código de Condutas Éticas, o formulário de ciência da Política de Conflito de Interesses e o Formulário da declaração de Investimentos Pessoais; e
- IX.** Comunicar eventual ausência com antecedência à data da reunião, podendo indicar substituto.

Das Vedações

Art. 6º É vedado aos membros do Comitê:

- I.** Divulgar informações obtidas em razão do exercício do seu cargo, com exceção daquelas devidamente classificadas como públicas, sendo as demais tratadas com o devido sigilo e conforme dispõe a legislação pertinente e normativos internos, não podendo ser utilizadas para a obtenção de vantagens, para si ou para outrem, mesmo que isso não acarrete prejuízo direto para a Petros;
- II.** Atuar como canal de denúncias, devendo, quando o Comitê identificar ou receber qualquer relato, encaminhá-lo imediatamente à Ouvidoria.
- III.** Envolver em procedimentos de apuração, como entrevistas ou outra etapa do processo.
- IV.** Realizar juízo de admissibilidade de denúncias.
- V.** Propor Medidas Disciplinares.
- VI.** Decidir sobre a aplicação de medida disciplinar.
- VII.** Utilizar a Petros em prol de interesses conflitantes com o alcance de seus objetivos;
- VIII.** Receber vantagem de terceiros em razão do exercício do cargo.

Capítulo VII

Do Funcionamento

Art. 7º As reuniões ordinárias do Comitê serão realizadas mediante convocação no prazo de 2 (dois) dias úteis de antecedência, e, extraordinariamente, quando necessário, mediante convocação do seu Coordenador.

§1º A convocação deverá conter a pauta da reunião e o material de apoio, salvo hipóteses excepcionais autorizadas pelo Coordenador do Comitê.

§2º Serão consideradas válidas as reuniões às quais comparecerem ao menos 3 (três) membros do Comitê, independentemente do prazo de convocação disposto no *caput*.

Art. 8º As reuniões do Comitê, sejam ordinárias ou, excepcionalmente, extraordinárias, serão realizadas na sede da Petros, ou em outro local, ou por telefone ou videoconferência, inclusive de forma híbrida, ou por qualquer outro meio de comunicação que garanta a manifestação do voto de seus membros.

Art. 9º As reuniões do Comitê deverão contar com a presença de, no mínimo, 3 (três) membros votantes, sendo obrigatória a presença, pelo menos, do(a) Coordenador(a) do Comitê.

Art. 10 Os documentos deverão ser entregues ao Comitê para apreciação de seus membros com, no mínimo, 2 (dois) dias úteis de antecedência da data da reunião do Comitê, salvo autorização específica do Coordenador do Comitê ou na hipótese de reunião extraordinária.

Parágrafo único. Todos os documentos e informações colocados à disposição do Comitê, quando não forem classificadas como públicas, serão mantidos em sigilo. A confidencialidade das informações deve ser tratada à luz da política e dos padrões de Segurança da Informação da Fundação, bem como da legislação e demais regras que regulam suas atividades.

Art. 11 Os membros do Comitê poderão ser solicitados a comparecer às reuniões da Diretoria Executiva e/ou do Conselho Deliberativo para prestar esclarecimentos sobre as recomendações que o Comitê tenha emitido.

Art. 12 As recomendações do Comitê serão decididas por maioria simples, cabendo ao Coordenador o voto de desempate.

Parágrafo único. É facultado a cada membro do Comitê, votante ou não votante, apresentar registro sobre a decisão, que constará em anexo da ata de reunião, devendo o registro ser formalizado até o final da reunião.

Art. 13 Nos casos em que o membro do Comitê se declarar conflitado acerca de um tema ou

situação específica, ele não deve receber qualquer documento ou informação sobre a matéria, ou ser interrompido o acesso à documentação no momento da ciência do conflito, afastando-se o membro conflitado das discussões, sem exercer qualquer influência sobre a matéria, dentro ou fora da reunião, com a conseqüente abstenção de voto, retornando à reunião após a conclusão do assunto.

§1º A manifestação de conflito de interesses, suas circunstâncias e o afastamento temporário devem ser registrados em ata.

§2º Caso o membro do Comitê não manifeste o potencial conflito de interesses, qualquer outro membro do Comitê que, porventura, tenha conhecimento do eventual conflito deverá se manifestar, cabendo ao Comitê decidir sobre eventuais questões acerca do assunto.

Art. 14 As avaliações e recomendações do Comitê serão consignadas em atas numeradas e assinadas pelos membros presentes do Comitê e pelo Secretário da reunião, se existente, registrando-se os ausentes.

Art. 15 A Fundação deve prover todos os recursos necessários ao funcionamento do Comitê, incluindo a disponibilização de pessoal interno para apoiar a condução dos trabalhos e secretariar as reuniões.

Capítulo VIII

Das Disposições Transitórias e Finais

Art. 16 Salvo disposição legal em contrário, os prazos previstos neste Regimento Interno serão contados em dias úteis, excluído o dia do começo e incluído o do vencimento.

Parágrafo único. Se o dia do vencimento cair em dia no qual não haja expediente na Petros, considerar-se-á prorrogado o prazo até o seguinte dia útil.

Art. 17 Este Regimento Interno poderá ser modificado, a qualquer tempo, devendo ser encaminhado para aprovação do Conselho Deliberativo.

Art. 18 Os casos omissos deste Regimento Interno serão resolvidos pelo Conselho Deliberativo.

Art. 19 Este Regimento entra em vigor na data de sua publicação.