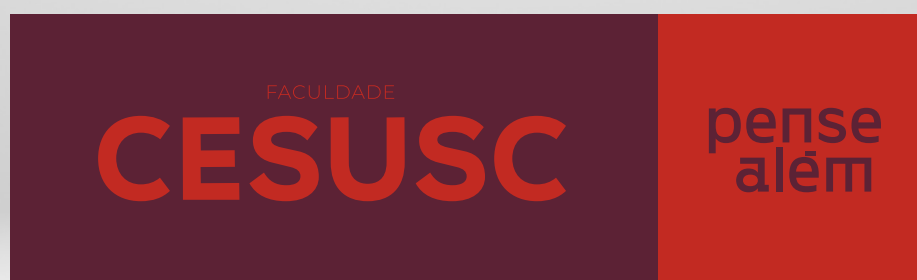


**PROGRAMA DO
COMPLIANCE TRABALHISTA**

**POLÍTICA INTERNA
DO CANAL
DE DENÚNCIAS**



ANO 2023/2024

SUMÁRIO

1. POLÍTICA DO CANAL DE DENÚNCIAS.....	4
2. COMPROMISSOS ASSUMIDOS DA ALTA DIREÇÃO E FUNDAMENTOS.....	7
3. SISTEMA DE GESTÃO DO CANAL DE DENÚNCIAS.....	12
3.1. O SISTEMA DE GESTÃO DO CANAL DE DENÚNCIAS.....	13
3.2. RESPONSABILIDADES DOS GESTORES.....	14
4. CONCEITO DE DENÚNCIA E FATOS GERADORES PARA ACOLHIMENTO DO DENUNCIANTE.....	15
4.1. VIOLÊNCIA E ASSÉDIO.....	16
4.2. DISCRIMINAÇÃO.....	17
5. CANAL DE DENÚNCIAS.....	18
5.1. CANAL DE DENÚNCIAS.....	19
5.2. TIPOS DE CANAL DE DENÚNCIAS.....	19
5.3. DIREITOS DO DENUNCIANTE.....	20
5.4. ACOMPANHAMENTO DO DENUNCIANTE.....	21

SUMÁRIO

6. RESPONSABILIDADES DA GESTÃO EXTERNA DO CANAL DE DENÚNCIAS E DO COMITÊ DE COMPLIANCE TRABALHISTA.....	22
7. FLUXO DO RECEBIMENTO DA DENÚNCIA E SINDICÂNCIA INTERNA.....	24
8. OBRIGAÇÕES DO DENUNCIANTE.....	27
9. PROCEDIMENTOS CORRETIVOS.....	30
10. FASE CONCLUSIVA DO FLUXO DO CANAL DE DENÚNCIA PELA ISO 37302....	33
10.1. FASE DE RECEBIMENTO.....	34
10.2. FASE DA AVALIAÇÃO.....	34
10.3. FASE DA ABORDAGEM.....	35
10.4. FASE DA CONCLUSÃO.....	35
11. REVISÃO DO REGIMENTO INTERNO.....	36



1. POLÍTICA DO CANAL DE DENÚNCIAS

O presente Regimento Interno tem como objetivo estabelecer as diretrizes e procedimentos para o funcionamento do canal de denúncias do **PROGRAMA DO COMPLIANCE TRABALHISTA DA FACULDADE CESUSC**, visando promover um ambiente de trabalho ético e transparente, de modo a coibir condutas que configurem violência, assédio, discriminação no ambiente de trabalho e outras modalidades de desvios de conduta, proporcionando aos colaboradores o recebimento e acolhimento do relato de situações experienciadas ou presenciadas, aqui incluídos meios telemáticos.

O canal de denúncias do **PROGRAMA DO COMPLIANCE TRABALHISTA** desempenha um papel fundamental nas organizações, pois é por meio dele que os colaboradores podem relatar irregularidades, violações éticas e comportamentos inadequados.

Por isso, uma das principais vantagens do canal de denúncias é a possibilidade de identificar e corrigir problemas internos antes que eles se tornem grandes crises. E quando se oferece um ambiente seguro e confidencial para que os colaboradores possam relatar irregularidades, a empresa tem a oportunidade de agir rapidamente e tomar medidas corretivas para uma boa governança corporativa.

Para a **FACULDADE CESUSC**, portanto, o canal de denúncias é uma ferramenta essencial para a promoção da transparência, integridade e conformidade dentro do ambiente corporativo. Além disso, o canal de denúncias também contribui para a prevenção de fraudes e desvios de conduta como também é um forte aliado para a melhoria contínua dos processos internos.

A **FACULDADE CESUSC** ao encorajar os colaboradores a denunciarem qualquer tipo de comportamento antiético ou ilegal, estabelece uma cultura de conformidade e responsabilidade, onde todos são responsáveis por zelar pelos valores e princípios éticos da organização. Por outro lado, ao receber feedbacks e sugestões dos colaboradores, a empresa pode identificar oportunidades de aprimoramento e implementar mudanças que contribuam para o crescimento e desenvolvimento sustentável do negócio.

Ressalte-se que a o sucesso do canal de denúncias depende de uma série de fatores, como a confidencialidade das informações, a imparcialidade na apuração dos casos e a garantia de que não haverá retaliações contra os denunciantes.

E a **FACULDADE CESUSC** estabelecerá nessa política normas claras e efetivas de proteção aos colaboradores que utilizarem o canal de denúncias, assim como disponibilizará as ferramentas corretivas para casos de desvios de conduta, para demonstrar seu compromisso com a transparência e a responsabilidade, contribuindo para a construção de uma cultura corporativa sólida e confiável.



2. COMPROMISSOS ASSUMIDOS PELA ALTA DIREÇÃO E FUNDAMENTOS

A **FACULDADE CESUSC** compromete-se a adotar um sistema de gestão de denúncias com bases nos princípios da:

CONFIANÇA

IMPARCIALIDADE

PROTEÇÃO

Toda a **EXECUÇÃO E GESTÃO DO CANAL DE DENÚNCIAS** seguirá os padrões de sustentabilidade previstos nas normas:

- (1) **ABNT NBR ISO 37002:2022** (Canal de Denúncias),
- (2) **ABNT NBR ISO 31000:2021** (Gestão de Riscos) e
- (3) **ABNT NBR ISO 37301** (Avaliação de Risco de Compliance)

Para o cumprimento das recomendações previstas nas normativas internacionais será garantido:

- o **ENCORAJAMENTO** e **FACILITAÇÃO** do relato de irregularidades;
- o **APOIO** e **PROTEÇÃO** dos denunciantes e outras partes envolvidas;
- **SEGURANÇA** que os relatos de irregularidades sejam tratados de forma adequada e em tempo hábil;
- a **MELHORA NA CULTURA ORGANIZACIONAL** da empresa;
- **SUSTENTABILIDADE** da governança corporativa;
- **REDUÇÃO E CONTROLE** de irregularidades de desvios de conduta.

E para isso aplicar-se-á o método previsto pela ISO 37002:2022 (ABNT, Figura 1, p.vii), qual seja:

OBJETIVOS
INTEGRIDADE | CULTURA | CONFORMIDADE | REPUTAÇÃO | VALORES | ÉTICA

PRINCÍPIOS
INTEGRIDADE | BOA GOVERNANÇA | PROPORCIONALIDADE | TRANSPARÊNCIA | RESPONSABILIZAÇÃO | SUSTENTABILIDADE



ORGANIZAÇÃO & SEU CONTEXTO
LEGAL | SOCIAL | CULTURAL | DIGITALIZAÇÃO | FINANCEIRO | ESTRUTURA | MEIO AMBIENTE | PARTES INTERESSADAS

Além disso, os compromissos assumidos pela **FACULDADE CESUSC** com a implementação do CANAL **DE DENÚNCIAS** tem como fundamentos:

PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA
(artigos 1º, inc. III e IV da Constituição Federal)

VALOR SOCIAL DO TRABALHO
(art. 6º da Constituição Federal)

PROIBIÇÃO DE TODAS AS FORMAS DE DISCRIMINAÇÃO
(3º, IV; da Constituição Federal)

DIREITO À SAÚDE E À SEGURANÇA NO TRABALHO
(7º, inc. XXII)

DIREITOS SOCIAIS DOS TRABALHADORES
(art. 7º da Constituição Federal)

**CONVENÇÃO N.º 111 DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL
DO TRABALHO (Discriminação em Matéria de Emprego
e Ocupação)**

**CONVENÇÃO 190 DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO
(Reconhecimento da Violência e Assédio no Trabalho como
Violações) E DA RECOMENDAÇÃO N.º 206 (Violência e Assédio)**



3. SISTEMA DE GESTÃO DO CANAL DE DENÚNCIAS E RESPONSABILIDADES DOS GESTORES

3.1. O SISTEMA DE GESTÃO DO CANAL DE DENÚNCIAS orienta-se pelos seguintes pilares:

- **GESTÃO PARTICIPATIVA**, com fomento à cooperação vertical, horizontal e transversal;
- **PRIORIDADE** em métodos preventivos internos e **INTEGRAÇÃO DAS AÇÕES CORRETIVAS**;
- **VALORIZAÇÃO DA SUBJETIVIDADE**, da vivência, da autonomia e das competências do trabalhador;
- **RESPONSABILIDADE E PROATIVIDADE INSTITUCIONAL**;
- **CONSTRUÇÃO DE UMA CULTURA DE RESPEITO MÚTUO**, igualdade de tratamento e soluções dialogadas para os conflitos no trabalho;
- **PROMOÇÃO DA COMUNICAÇÃO HORIZONTAL**, o diálogo, o feedback e canais de escuta e discussão com o objetivo de identificar problemas e propor ações de melhoria no ambiente e nas relações de trabalho;
- **SIGILO DOS DADOS PESSOAIS** das partes envolvidas e do conteúdo das apurações;
- **PROTEÇÃO À INTIMIDADE**, à vida privada, à honra e à imagem dos colaboradores;
- **RESGUARDO DA ÉTICA PROFISSIONAL**;
- **PROTEÇÃO A NÃO RETALIAÇÃO DO DENUNCIANTE** com medidas de proteção ao pleno emprego e aos seus direitos trabalhistas decorrentes do contrato do trabalho.
- **DIREITO AO CONTRADITÓRIO DO DENUNCIADO**;
- **RESPONSABILIDADE ATIVA E CONTÍNUA DOS GESTORES E GESTORAS**;
- **PROMOÇÃO DE MELHORIA CONTÍNUA E SUSTENTÁVEL NO AMBIENTE DE TRABALHO**;
- **PROMOÇÃO DO RESPEITO À DIVERSIDADE**;

IMPEDIMENTO de qualquer forma de discriminação nas relações de trabalho e de mecanismos, gestão e atitudes que favoreçam o assédio;

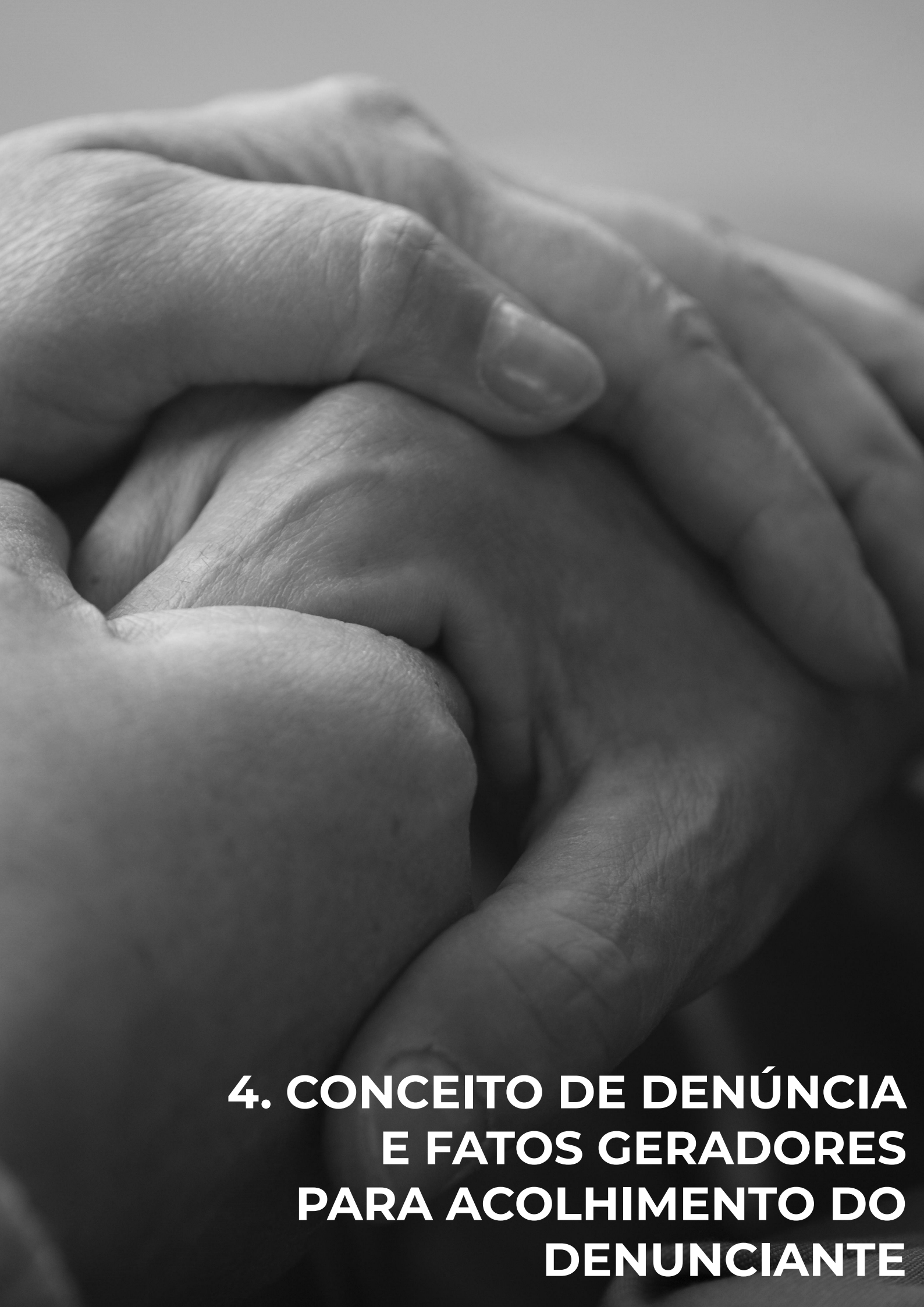
DESENVOLVIMENTO DA CULTURA DA VALORIZAÇÃO DO AMBIENTE DE TRABALHO SADIO através da adoção de ações de promoção da saúde e da satisfação em relação ao trabalho, redução de riscos e prevenção de acidentes e doenças, inclusive com a melhoria das condições de trabalho, do conteúdo e organização das tarefas e processos de trabalho.

3.2. RESPONSABILIDADES DOS GESTORES

Os **GESTORES** e as **GESTORAS** são responsáveis pela análise crítica dos métodos de gestão e organização do trabalho adotados na instituição e corresponsáveis pela promoção de relações de respeito à diversidade, cooperação e resolução de conflitos em sua equipe.

Os **GESTORES** e as **GESTORAS** buscarão o desenvolvimento permanente de suas competências relacionais e de gestão de pessoas, levando em conta especialmente a experiência e o aprendizado propiciados pelas interações no contexto de trabalho, bem como ações específicas de capacitação gerencial.

Os **GESTORES** e as **GESTORAS** solicitarão suporte ao **COMITÊ DO COMPLIANCE TRABALHISTA** sempre que necessitarem de apoio para tratar de gestão de pessoas, resolução de conflitos, enfrentamento à violência, ao assédio e à discriminação, saúde mental no trabalho e outros temas afins.



**4. CONCEITO DE DENÚNCIA
E FATOS GERADORES
PARA ACOLHIMENTO DO
DENUNCIANTE**

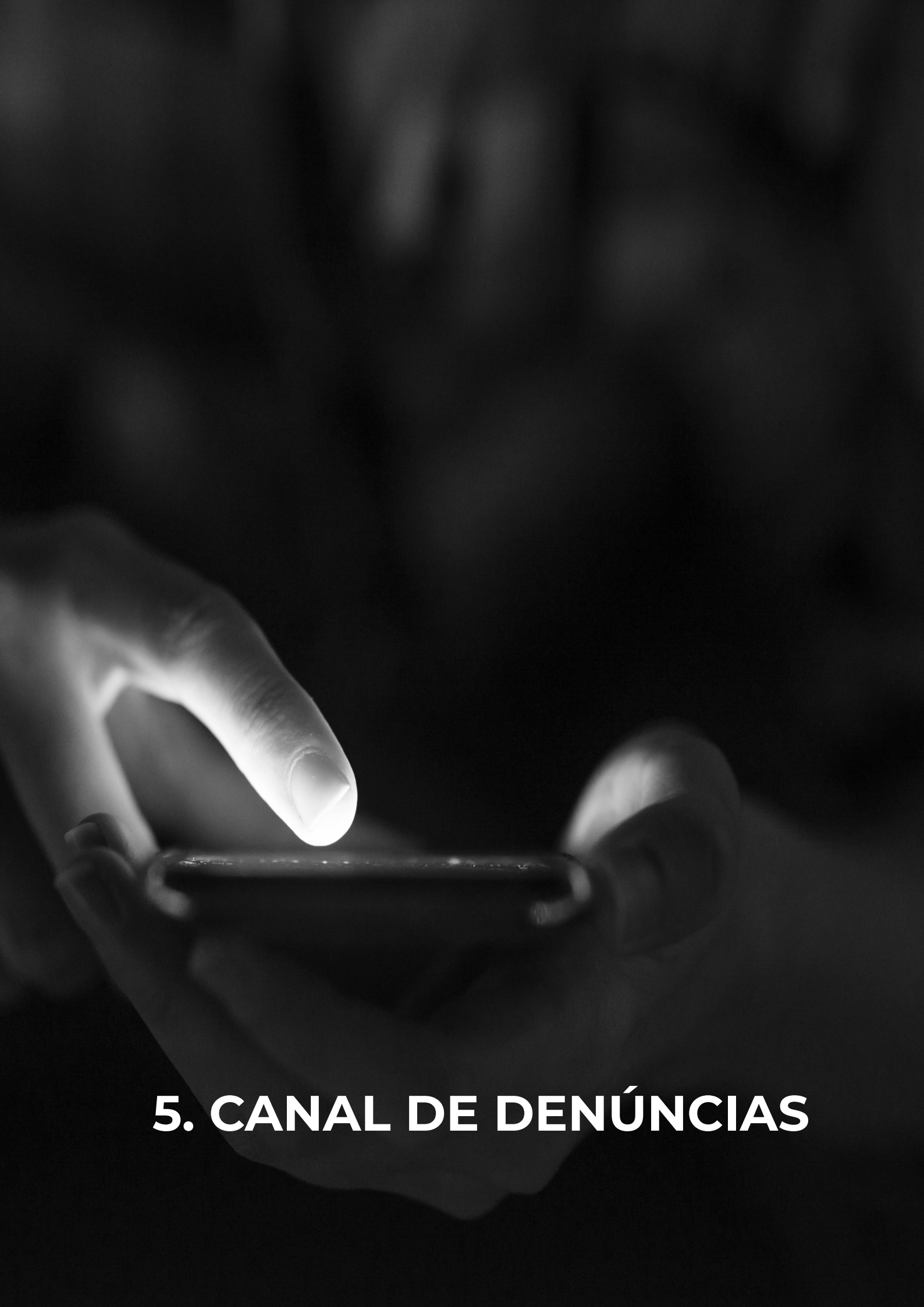
Considera-se **DENÚNCIA** o relato realizado pelos colaboradores através do Canal de Denúncias de conduta **EXPERIENCIADA** OU **PRESENCIADA**, aqui incluídos os meios telemáticos, que configurem:

4.1. VIOLÊNCIA E ASSÉDIO:

- **VIOLÊNCIA E ASSÉDIO:** conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou de suas ameaças, de ocorrência única ou repetida, que, independentemente da intencionalidade, visem, causem ou sejam suscetíveis de causar dano físico, psicológico, sexual, patrimonial ou moral.
- **VIOLÊNCIA E ASSÉDIO COM BASE NO GÊNERO:** violência e assédio dirigido às pessoas em virtude de seu sexo ou gênero, que impactam de forma desproporcional pessoas de um determinado sexo ou gênero, o que inclui o assédio sexual;
- **ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL:** processo contínuo de condutas abusivas amparado por estratégias organizacionais e/ou métodos gerenciais que visem a obter engajamento intensivo dos trabalhadores ou excluir aqueles(as) que a instituição não deseja manter em seus quadros, por meio do desrespeito aos seus direitos fundamentais;
- **ASSÉDIO SEXUAL:** conduta de conotação sexual praticada contra a vontade de alguém, sob forma verbal, não verbal ou física, manifestada por palavras, gestos, contatos físicos ou outros meios, com o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

4.2. DISCRIMINAÇÃO:

- **DISCRIMINAÇÃO:** compreende toda distinção, exclusão, restrição ou preferência fundada na raça, etnia, cor, sexo, gênero, religião, deficiência, opinião política, ascendência nacional, origem social, idade, orientação sexual, identidade e expressão de gênero, ou qualquer outra que atente contra o reconhecimento ou exercício, em condições de igualdade, dos direitos e liberdades fundamentais nos campos econômico, social, cultural, laboral ou em qualquer campo da vida pública; abrange todas as formas de discriminação, inclusive a recusa de adaptação razoável.



5. CANAL DE DENÚNCIAS

5.1. CANAL DE DENÚNCIAS:

O canal de denúncias do Programa do Compliance da **FACULDADE CESUSC** será disponibilizado de forma confidencial e segura, garantindo o anonimato do denunciante, se assim desejado.

A **FACULDADE CESUSC** manterá canal permanente, preferencialmente sob a gestão e responsabilidade externa do Compliance Officer, de acolhimento, escuta, acompanhamento e orientação a todos os trabalhadores afetados por situações de violência, assédio e discriminação no âmbito institucional, resguardado pelo sigilo profissional, a fim de minimizar riscos psicossociais e promover a saúde mental no trabalho.

5.2. TIPOS DE CANAL DE DENÚNCIAS:

A **FACULDADE CESUSC** disponibilizará os seguintes tipos de canais conforme escolha do **DENUNCIANTE**:

CANAL VIA PORTAL NO SITE INSTITUCIONAL com formato “anônimo” ou com identificação da pessoa se assim desejar;

E-MAIL DIRECIONADO AO COMITÊ DO COMPLIANCE TRABALHISTA com formato “anônimo” e envio pelo Formulário Automático;

E-MAIL DIRECIONADO AO GESTOR EXTERNO DO COMITÊ DO COMPLIANCE TRABALHISTA com formato “não anônimo” e enviado pelo próprio Denunciante (denuncia.cesusc@candemiladvogados.com.br)

5.3. DIREITOS DO DENUNCIANTE:

- (1) **DIREITO** de realizar sua denúncia de forma anônima;
- (2) **DIREITO** ao sigilo, eis que a confidencialidade é requisito ético e condição necessária para o acolhimento seguro da notícia de assédio ou discriminação;
- (3) **PROTEÇÃO** à intimidade e a integridade psíquica;
- (4) **DIREITO** de identificar-se ou não no relato da denúncia;
- (5) **DIREITO** de consentir ou não na instauração de sindicância interna;
- (6) **DIREITO** de receber acolhimento e o de optar pelos tipos de acolhimento a ser oferecidos pela instituição;
- (7) **DIREITO de NÃO RETALIAÇÃO** com medidas de proteção ao pleno emprego e aos seus direitos trabalhistas decorrentes do contrato do trabalho.

5.4. ACOMPANHAMENTO DO DENUNCIANTE:

O acompanhamento do denunciante poderá ser individual ou coletivo, de acordo com a necessidade e complexidade individual relatada, a fim de promover o suporte psicossocial e, também, orientar a busca de soluções sistêmicas para a eliminação das situações de violência, assédio e discriminação no trabalho, sob as seguintes formas:

- **ESCUTA E O ACOMPANHAMENTO HUMANIZADO**, observados métodos e técnicas profissionais, direcionadas na necessidade da pessoa, respeitando seu tempo de reflexão e decisão e fortalecendo sua integridade psíquica, autonomia e liberdade de escolha.
- **DIRECIONAMENTO DO SUPORTE ADEQUADO E DE ESCOLHA DO DENUNCIANTE**: será oportunizado suporte e orientação psicológica e médica, respeitadas as escolhas quanto ao modo de enfrentar a situação de violência, assédio ou discriminação.

A black and white photograph showing the silhouettes of several people in a meeting room. They are gathered around a table, looking at documents or laptops. Large windows in the background show a bright, overcast sky. The overall mood is professional and collaborative.

**6. RESPONSABILIDADES DA
GESTÃO EXTERNA DO CANAL
DE DENÚNCIAS DO COMITÊ DE
COMPLIANCE TRABALHISTA**

São atribuições conjuntas, e não preferenciais, da **GESTÃO EXTERNA DO CANAL DE DENÚNCIAS e do COMITÊ DE COMPLIANCE TRABALHISTA:**

- **Monitorar, Avaliar e Fiscalizar** a adoção dessa política por meio dos relatórios gerados pelos canais de denúncias;
- **Contribuir para o Desenvolvimento de Diagnóstico Institucional** das Práticas de Violência, Assédio e Discriminação;
- **Adotar Medidas de Prevenção, Orientação e Enfrentamento da Violência, do Assédio e da Discriminação no Trabalho** por meio de:
 - a) apuração de notícias de violência, assédio ou de atos discriminatórios;
 - b) proteção das pessoas envolvidas;
 - c) preservação das provas;
 - d) garantia da lisura e do sigilo das apurações;
 - e) abertura de sindicância interna;
 - f) aprimoramento dos processos na organização do trabalho;
 - g) promoção de melhorias das condições de trabalho;
 - h) aperfeiçoamento das práticas de gestão de pessoas;
 - i) ações de capacitação e acompanhamento de gestores e trabalhadores;
 - j) realização de campanhas institucionais de informação e orientação.



7. FLUXO DO RECEBIMENTO DA DENÚNCIA E SINDICÂNCIA INTERNA

Todos os casos de denúncias de assédio ou discriminação serão reportadas ao **GESTOR EXTERNO DO PROGRAMA DO COMPLIANCE TRABALHISTA, independentemente do canal de comunicação escolhido pelo Denunciante**, para direcionamento do acolhimento, suporte, orientação e abertura das investigações internas.

Apresenta-se o fluxograma do recebimento da denúncia respeitando-se o fluxograma do ANEXO 1 DA ISO370002:2022

FINALIZAÇÃO DO PROCESSO COM PARECER CONCLUSIVO E MAPEAMENTO DE RISCOS

COM AUTORIZAÇÃO

Expressa do **DENUNCIANTE**:

1. Abertura da Sindicância Interna
2. Termo de Confidencialidade e Sigilo
4. Apuração dos Fatos
5. Apuração das Provas
6. Depoimento das Partes
7. Depoimento de Testemunhas
8. Conclusão

SEM AUTORIZAÇÃO

do **DENUNCIANTE**:

1. Investigação Interna
2. Certificação do Direito de Acolhimento
3. ACEITE do Suporte pelo Denunciante

ACOLHIMENTO E SUPORTE DO DENUNCIANTE

GESTOR EXTERNO COMPLIANCE TRABALHISTA

CANAL VIA PORTAL

E-MAIL COMITÊ COMPLIANCE

E-MAIL GESTOR EXTERNO

CANAL DE DENÚNCIAS

A black and white photograph showing a hand pointing at a smartphone screen. The hand is in the foreground, with the index finger pointing towards the screen. The smartphone is held horizontally at the bottom of the frame. The background is dark and out of focus, showing another hand holding the phone. The overall mood is serious and focused.

8. OBRIGAÇÕES DO DENUNCIANTE

Para a sustentabilidade do Canal de Denúncias torna-se imprescindível para o **PROGRAMA DO COMPLIANCE TRABALHISTA** da **FACULDADE CESUSC** estabelecer as regras de conduta esperadas por parte dos DENUNCIANTES assim como os procedimentos disciplinares aplicados ao DENUNCIADO quando comprovada a materialidade da denúncia.

São obrigações do **DENUNCIANTE**:

- Agir com boa-fé no relato da ocorrência experienciada ou presenciada;
- Relatar os fatos com clareza seguindo o seguinte roteiro:
 - 1.1. O que aconteceu?
 - 1.2. Onde aconteceu o fato?
 - 1.3. Quando aconteceu o fato?
 - 1.4. Ocorreu nas dependências da instituição?
 - 1.5. Ocorreu por meios telemáticos?
 - 1.6. Quem são as pessoas envolvidas?
 - 1.7. Quem cometeu o desvio de conduta?
 - 1.8. Quem viu o fato?
 - 1.9. Ainda está acontecendo o fato?
 - 1.10. Existem outras empresas envolvidas no fato?
 - 1.11. Você relatou para alguém? Quem?
 - 1.12. Quem são as testemunhas que presenciaram o fato?

- Manifestar-se se deseja “ser” ou “não” identificado na denúncia;
- Manifestar-se sobre qual tipo de acolhimento oferecido pela instituição irá participar;
- Manifestar-se “se autoriza” a abertura de sindicância interna com a sua colaboração;
- Manifestar-se “como mero denunciante” para fins de investigação interna da ocorrência.



**9. PROCEDIMIENTOS
CORRETIVOS**

Comitê do Compliance Trabalhista, na análise do desvio de conduta objeto da sindicância interna instaurada na forma deste regulamento, utilizará um plano de ação composto da seguinte forma:

1º PASSO: Será analisado, preliminarmente, os seguintes elementos objetivos da conduta do **DENUNCIADO**:

EXISTEM PROVAS DA MATERIALIDADE E AUTORIA?

ATO FOI ÚNICO OU REPETIDO?

OCORREU PREJUÍZO MATERIAL E/OU IMATERIAL?

ATO PRATICADO ATINGIU MAIS VÍTIMAS?

O ATO É CONSIDERADO GRAVE?

OCORREU VIOLAÇÃO DA BOA-FÉ CONTRATUAL
E DO ELO DE CONFIANÇA?

2º PASSO: aplica-se a medida corretiva com imediatidade, a contar da conclusão da sindicância interna, conforme o quadro abaixo:

CORREÇÃO EFETIVA	MEIOS
ATOS LEVES	DIÁLOGO DE CONSCIENTIZAÇÃO ADVERTÊNCIA FORMAL
ATOS DE GRAVIDADE MÉDIA	DIÁLOGO DE CONSCIENTIZAÇÃO SUSPENSÃO CONTRATUAL TREINAMENTO
ATOS REINCIDENTES	SUSPENSÃO COM AVISO DE JUSTA CAUSA
ATOS DE EXTREMA GRAVIDADE	JUSTA CAUSA IMEDIATA



**10. FASE CONCLUSIVA DO FLUXO
DO CANAL DE DENÚNCIA PELA
ISO 37302:2022**

Caberá ao Gestor Externo do Programa do Compliance Trabalhista gerenciar as 4 fases do Fluxo do Canal de Denúncias, quais sejam:

10.1. FASE DE RECEBIMENTO:

Fase de recebimento da denúncia com análise das informações coletadas e resposta ao Denunciante, via protocolo, **em até 72 horas.**

10.2. FASE DA AVALIAÇÃO:

Fase de avaliação das informações coletadas para fins de:

- 1.1. Abertura de Investigação Interna
- 1.2. Abertura de Sindicância
- 1.3. Mapeamento das formas de atuar no acolhimento do denunciante
- 1.4. Aplicação de Medidas Corretivas

10.3. FASE DE ABORDAGEM:

Fase de atuação preventiva para garantir o sucesso da apuração conclusiva da materialidade da denúncia.

10.4. FASE DE CONCLUSÃO:

Fase de Mapeamento de Riscos com os seguintes fatores de análise:

- Decisões Corretivas Implantadas
- Relatório de todo processo decorrente da denúncia na forma dessa política
- Monitoramento da eficácia do canal de denúncia
- Identificação de melhorias

11. REVISÃO DO REGIMENTO INTERNO



Este regimento interno será revisado periodicamente para garantir sua adequação e eficácia e quaisquer alterações serão comunicadas aos colaboradores e demais partes interessadas.

Este regimento interno do canal de denúncias do Compliance foi aprovado pela alta administração da empresa e entrará em vigor a partir da data de sua publicação.

Dezembro de 2023