



# Sistema de Gestão Integrado

PLA.SUS.014

Mecanismo de Queixa do Trabalho - LGM

Este plano é de propriedade intelectual da Gás Natural Açú e não pode ser divulgado para terceiros sem o prévio consentimento do responsável pelo documento.

	TIPO	PLANO	N.	PLA.SUS.014	DATA	05/11/2018	REV.	00	FOLHA	1/14
	ÁREA	SUSTENTABILIDADE								
	TÍTULO	MECANISMO DE QUEIXA DO TRABALHO - LGM								

## 1 INTRODUÇÃO

---

Este documento oferece uma descrição completa do Mecanismo de Queixa do Trabalho (LGM) para a Fase de Construção do projeto Gás Natural Açú (GNA) (o Projeto) conforme a Corporação Financeira Internacional (IFC) e sua Estrutura de Sustentabilidade.

O ponto inicial para todos os Planos de Gestão Social (SMPs) da GNA para a construção é a seguinte lista de Necessidades-chave de Projeto que estão diretamente ligadas aos Riscos Sociais do Projeto. Em vários níveis, este LGM deve abordar as seguintes Necessidades/Riscos.

Necessidades/Riscos Sociais do Projeto (sem ordem específica):

1. Garantir Acesso a Recursos Hídricos
2. Garantir Acesso a Áreas Marinhas
3. Encontrar Mão de Obra Disponível e Capaz
4. Garantir Permissões em Tempo Hábil e Transmitir seu Significado
5. Ter como Objetivo Encerrar Questões de Responsabilidade/Legado da Comunidade
6. Construir e Manter Boas Relações com a Comunidade
7. Criar a Própria Identidade de Sustentabilidade da GNA
8. Manter a Excelência em Segurança Dentro e Fora do Local
9. Garantir o Desempenho de Sustentabilidade da Contratada de EPC
10. Proteger as Condições de Saúde Pública

## 2 DESCRIÇÃO DO PROJETO

---

Prumo Logística S.A. (Prumo), BP Global Investments PLC (BP) e Siemens AG (Siemens) são as patrocinadoras do Projeto GNA, uma usina termoelétrica *greenfield* de ciclo combinado a queima de gás localizada no Porto do Açú, um porto e um complexo industrial *brownfield* localizado em São João da Barra, no litoral norte do estado do Rio de Janeiro, Brasil.

	TIPO	<b>PLANO</b>	N.	<b>PLA.SUS.014</b>	DATA	<b>05/11/2018</b>	REV.	<b>00</b>	FOLHA	<b>2/14</b>
	ÁREA	<b>SUSTENTABILIDADE</b>								
	TÍTULO	<b>MECANISMO DE QUEIXA DO TRABALHO - LGM</b>								

O Projeto é composto por três componentes principais. O primeiro é a própria usina termelétrica, uma instalação de ciclo combinado de queima de gás de 1.298 MW usando quatro turbinas Siemens (3 a gás, 1 a vapor). Ela será construída em um local de 400.000 m<sup>2</sup> dentro do complexo do Porto do Açú.

O segundo componente é a interconexão elétrica da usina. A GNA será conectada à rede por meio de uma linha de transmissão (LT) de 345 kV em circuito duplo de 52 km entre o Porto do Açú e a subestação de Campos dos Goytacazes. A LT de 345-kV terá uma faixa de servidão com 55m de largura e 123 torres. A linha cruzará os municípios de São João da Barra e Campos dos Goytacazes, no Rio de Janeiro/RJ.

Por fim, o projeto inclui um terminal de importação marítima de gás natural liquefeito (GNL) a ser construído no píer norte do Porto do Açú, com uma Unidade de Armazenamento e Regaseificação Flutuante (FSRU) totalmente dedicada com capacidade de até 21 milhões de m<sup>3</sup>/dia, sistemas de transferência de GNL de navio a navio dos transportadores de GNL para a FSRU a serem descarregados por braços de descarga fixos e um gasoduto de alta pressão de 12 polegadas de diâmetro para transferir o GNL regaseificado da FSRU para a usina.

O projeto tem um contrato completo de empreitada de engenharia, aquisição e construção (EPC) com um consórcio Siemens-Andrade Gutierrez para a usina. A Alubar é a contratada de EPC para o componente da LT de 345-kV. A Acciona é a contratada de EPC para o terminal de GNL. A fase de construção será concluída até o final de 2020 e a data da operação comercial iniciará em 1º de janeiro de 2021.

### **3 META**

---

O objetivo geral do LGM é assegurar que um procedimento formal e transparente esteja em vigor para gerir as reclamações dos trabalhadores do Projeto; incluindo, mas não limitado a:

- irregularidades em relação a saúde e segurança ocupacional,
- insatisfação com as condições do local de trabalho,
- inconsistências no pagamento e na compensação,
- não conformidades nas cláusulas contratuais, e

	TIPO	<b>PLANO</b>	N.	<b>PLA.SUS.014</b>	DATA	<b>05/11/2018</b>	REV.	<b>00</b>	FOLHA	<b>3/14</b>
	ÁREA	<b>SUSTENTABILIDADE</b>								
	TÍTULO	<b>MECANISMO DE QUEIXA DO TRABALHO - LGM</b>								

- qualquer forma de assédio ou abuso de poder.

Este LGM é, em muitos aspectos, paralelo ao Mecanismo de Queixa da Comunidade (CGM). No entanto, as partes interessadas relevantes neste SMP são internas e não externas.

Os funcionários da GNA terão acesso direto a este LGM; embora as queixas dos trabalhadores de EPC que trabalham em todos os locais de construção do Projeto serão geridas diretamente pelas contratadas de EPC, essa gestão deve estar alinhada com e ser permanentemente informada à GNA. No entanto, os trabalhadores de EPC poderão usar o LGM da GNA; nesse caso, a GNA conduzirá as investigações em coordenação com o EPC.

A GNA garante que o uso deste LGM não afetará de forma alguma a retribuição dos trabalhadores ou seus direitos trabalhistas, fazendo todos os esforços para que os procedimentos de queixa padrão executados por suas contratadas de EPC sigam o mesmo princípio. A GNA acredita firmemente que os trabalhadores que apresentam uma queixa de boa-fé não devem ser sujeitos a nenhuma forma de retaliação.

A participação no LGM é voluntária e não excludente. Qualquer trabalhador terá acesso fácil a ele e será incentivado a usar esse sistema administrado de forma privada. Contudo, os trabalhadores também são livres para usar o sistema judiciário brasileiro se considerarem pertinente. O LGM não substitui os mecanismos públicos de reclamação e resolução de conflitos; mas sim tenta minimizar o uso deles.

As queixas dos trabalhadores serão mantidas de forma confidenciais na medida do possível, particularmente em casos de suposto assédio ou corrupção. Dependendo da natureza da queixa, e caso ela envolva uma questão de interesse geral para todos os trabalhadores ou que possa afetar a administração, aplicação ou interpretação das políticas e procedimentos do Projeto, a GNA pode divulgar a resposta e/ou informações relevantes da resolução nos diversos quadros de avisos do Projeto e outros meios de comunicação, conforme apropriado.

	TIPO	<b>PLANO</b>	N.	<b>PLA.SUS.014</b>	DATA	<b>05/11/2018</b>	REV.	<b>00</b>	FOLHA	<b>4/14</b>
	ÁREA	<b>SUSTENTABILIDADE</b>								
	TÍTULO	<b>MECANISMO DE QUEIXA DO TRABALHO - LGM</b>								

Para efeitos deste plano de gestão, uma queixa de trabalho é definida como uma reclamação ou reivindicação apresentada contra o Projeto por qualquer trabalhador (direto ou indireto). Queixas de trabalho típicas associadas à fase de construção podem incluir, mas não se limitam a:

- Problemas com equipamento de proteção pessoal
- Condições de trabalho
- Supervisão no local de trabalho
- Cronogramas e designação de tarefas
- Comida e água
- Transporte

Os exemplos acima, supondo que não representem uma infração da lei, violações de Conformidade ou efeito potencialmente grave sobre direitos humanos ou fundamentais, serão considerados pela GNA como “queixas de trabalho de baixo risco”.

A GNA considerará como “queixas de trabalho de alto risco” todos aqueles associados a um efeito potencialmente grave sobre direitos humanos ou fundamentais, infração da lei ou Violação de conformidade. Elas podem incluir, mas não se limitam a, impactos em termos de:

- Abuso sexual
- Assédio
- Corrupção, extorsão e suborno
- Situações significativas que ameacem a vida, a saúde e a segurança
- Qualquer outra forma de violação de Conformidade do Código de Conduta da GNA

#### **4 OBJETIVOS**

---

- Garantir que as queixas dos trabalhadores sejam prontamente ouvidas, analisadas, tratadas e respondidas pelo Projeto/GNA.
- Servir como um sistema de alerta antecipado para conflitos trabalhistas, a fim de lidar proativamente com as preocupações sobre condições de trabalho, perigo, ilegalidade ou irregularidades.

	TIPO	<b>PLANO</b>	N.	<b>PLA.SUS.014</b>	DATA	<b>05/11/2018</b>	REV.	<b>00</b>	FOLHA	<b>5/14</b>
	ÁREA	<b>SUSTENTABILIDADE</b>								
	TÍTULO	<b>MECANISMO DE QUEIXA DO TRABALHO - LGM</b>								

- Orientar os trabalhadores de todos os tipos, níveis e áreas sobre a participação do Projeto/GNA na gestão adequada de queixas.
- Garantir que todas as queixas de trabalho sejam atendidas com uma avaliação/investigação completa, justa e isenta de preconceitos.
- Fornecer uma resposta e, quando possível, uma resolução para todas as questões levantadas no âmbito do LGM.

## 5 ESCOPO

---

O LGM é aplicável à fase de Construção de todo o projeto (incluindo a Usina, a Linha de Transmissão e o Terminal). Ele será aplicável a todas as contratadas de EPC e colaboradores principais da GNA, mas os esforços serão coordenados e liderados pela GNA.

## 6 RESPONSABILIDADES

---

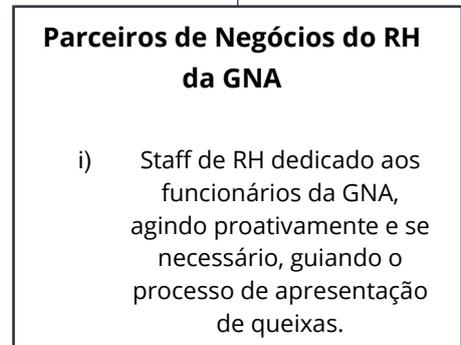
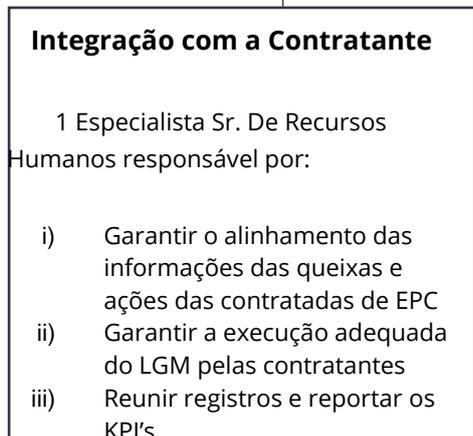
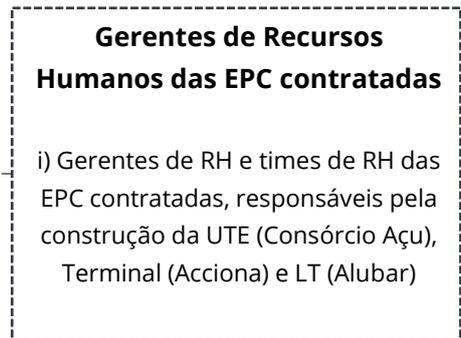
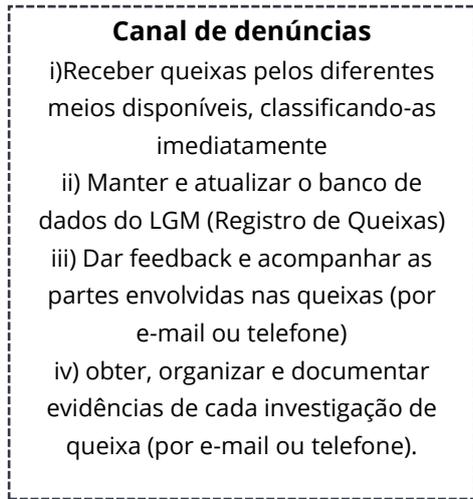
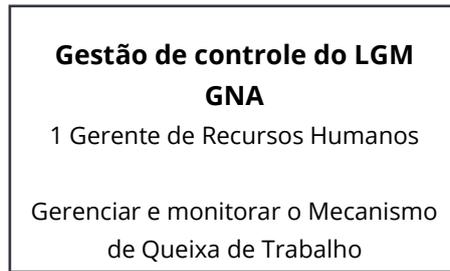
O LGM será administrado pela equipe de Recursos Humanos (RH) da GNA durante toda a Construção, embora seja esperado o apoio ativo do pessoal de RH das contratadas de EPC do Projeto. No entanto, dependendo da natureza da queixa, e se for necessária uma investigação mais formal, isso deve ser conduzido por um departamento independente com conhecimento e experiência apropriados (por exemplo, Conformidade). A equipe da GNA terá recursos humanos, técnicos e financeiros suficientes para atender às necessidades relacionadas à implementação do LGM na Fase de Construção. Tarefas relacionadas à execução do LGM incluem:

- Receber queixas dos vários meios disponíveis e imediatamente classificá-las.
- Manter e atualizar o banco de dados do LGM (Registro de Queixas).
- Preparar um relatório resumido trimestral sobre a situação das queixas dos trabalhadores (incluindo as administradas pelas contratadas de EPC).
- Comunicar continuamente os locais e usos do LGM para o público interno.
- Dar feedback e acompanhar as partes envolvidas nas reclamações.

	TIPO	<b>PLANO</b>	N.	<b>PLA.SUS.014</b>	DATA	<b>05/11/2018</b>	REV.	<b>00</b>	FOLHA	<b>6/14</b>
	ÁREA	<b>SUSTENTABILIDADE</b>								
	TÍTULO	<b>MECANISMO DE QUEIXA DO TRABALHO - LGM</b>								

- f) Obter, organizar e documentar evidências da investigação de cada reclamação.

Avaliar e transmitir os resultados obtidos nas investigações à gestão da construção do Projeto, contratadas e outras partes interessadas relevantes para que essas informações possam ser abordadas – se aplicável – na tomada de decisões do projeto.



	TIPO	PLANO	N.	PLA.SUS.014	DATA	05/11/2018	REV.	00	FOLHA	8/14
	ÁREA	SUSTENTABILIDADE								
	TÍTULO	MECANISMO DE QUEIXA DO TRABALHO - LGM								

## 7 COMPONENTES

O Mecanismo de Queixa do Trabalho da GNA será composto pelos componentes abaixo:

### 1. *Prevenção de Queixas:*

Entende-se que um trabalhador que tenha uma queixa deve primeiro permitir ao seu supervisor imediato a oportunidade de resolvê-la, ou fazê-lo com qualquer outro gestor sênior acima de seu supervisor imediato se o assunto estiver relacionado a esse supervisor. Em caso de reclamação oriunda de um conflito entre o Projeto e qualquer um de seus funcionários, um esforço sério deve ser feito para resolvê-la antes que se torne uma queixa.

### 2. *Apresentação de Queixas:*

Espera-se que as queixas de trabalho de baixo risco sejam apresentadas pelos trabalhadores diretamente aos departamentos de RH (usando seus pontos focais de RH), por meio das caixas de queixas disponíveis ou usando uma abordagem face a face. Os trabalhadores também podem usar os mecanismos de queixa de seus sindicatos/associações representativas – que encaminharão a queixa para o RH – ou, se preferirem, diretamente para o Canal de Denúncias. A equipe de RH irá periodicamente abrir e revisar as caixas de queixas e, se uma queixa de alto risco for encontrada, enviá-la para o Canal de Denúncias.

A GNA espera que as queixas de alto risco sejam apresentadas usando o Canal de Denúncias por meio do portal da Web, e-mail ou telefone (ligação gratuita). Este Canal é gerenciado por uma empresa independente que divulgará o conteúdo das queixas aos pontos focais predefinidos da GNA. No entanto, se o trabalhador não quiser registrar formalmente a queixa, ou não for capaz de fazê-lo, ele tem a opção de apresentá-la a um membro da equipe de RH ou Conformidade da GNA que a registrará por e-mail, web ou telefone. Como mencionado acima, o trabalhador também pode registrar a queixa usando os sindicatos ou associações de trabalhadores, que mobilizarão as equipes de RH ou Conformidade da GNA.

Para iniciar o processo do LGM, um Formulário de Registro de Queixa deve ser formalmente enviado à GNA. Para registrar formalmente uma queixa, o Formulário de Registro de Queixa, fornecido conforme ilustrado nos Anexos, deve ser preenchido pessoalmente, por meio das caixas,

	TIPO	<b>PLANO</b>	N.	<b>PLA.SUS.014</b>	DATA	<b>05/11/2018</b>	REV.	<b>00</b>	FOLHA	<b>9/14</b>
	ÁREA	<b>SUSTENTABILIDADE</b>								
	TÍTULO	<b>MECANISMO DE QUEIXA DO TRABALHO - LGM</b>								

ou usando o Canal de Denúncias, pelo telefone ou online. Os representantes da empresa podem ajudar os trabalhadores que não puderem preencher o formulário por conta própria. Um Formulário de Registro de Queixa devidamente preenchido deve ser enviado para registrar todas as queixas relacionadas ao trabalho. A GNA não será obrigada a considerar qualquer queixa que não tenha sido apresentada por meio de um Formulário de Registro de Queixa, de acordo com este procedimento.

A pessoa que efetuar a queixa pode apresentá-la anonimamente ou se identificar. Em ambos os casos, ao usar o Canal de Denúncia, essa pessoa receberá um número de protocolo que pode ser usado para incluir informações adicionais, verificar a situação da queixa e responder a quaisquer perguntas necessárias para a investigação da Queixa.

### *3. Registro de Queixas:*

Os Formulários de Registro de Queixa coletados por um representante ou associado da GNA (supervisor, agente de Conformidade, contratada de EPC, líder de RH, etc.) devem ser encaminhados à equipe de RH após recebimento, o mais breve possível. Ao receber o Formulário de Registro de Queixa, a equipe de RH incluirá os detalhes no Registro de Queixa (banco de dados) e garantirá que os departamentos apropriados (ex., Saúde e Segurança, Meio Ambiente, Construção, etc.) tenham recebido cópias do Formulário de Registro de Queixa e outras informações relevantes.

### *4. Investigação de Queixas:*

A equipe da GNA liderará uma investigação sobre cada queixa. Essa investigação deve ser conduzida por uma pessoa com conhecimento, qualificação e experiência apropriados. Dependendo da natureza da queixa, as equipes de RH ou Conformidade conduzirão a investigação usando diferentes fontes de informação. Elas podem incluir: entrevistas com testemunhas/terceiros, visitas a locais, coleta de evidências fotográficas e revisão de documentação, entre outros. As investigações devem cruzar as conclusões com pelo menos mais de uma fonte corroborativa.

### *5. Análise e Revisão da Investigação de Queixas:*

	TIPO	<b>PLANO</b>	N.	<b>PLA.SUS.014</b>	DATA	<b>05/11/2018</b>	REV.	<b>00</b>	FOLHA	<b>10/14</b>
	ÁREA	<b>SUSTENTABILIDADE</b>								
	TÍTULO	<b>MECANISMO DE QUEIXA DO TRABALHO - LGM</b>								

A equipe da GNA e os membros relacionados à queixa identificados na liderança do Projeto, conforme necessário e de acordo com a natureza e a gravidade da queixa, revisarão todos os resultados da investigação de queixas. Essa revisão envolverá contratadas de EPC e outras partes, conforme necessário, para oferecer um escopo mais amplo do problema. As recomendações preliminares levarão em consideração a política do Projeto, a experiência passada, os problemas atuais e os resultados potenciais. Após essa sessão de revisão, essas recomendações preliminares serão feitas à equipe da GNA de maneira oportuna, a fim de resolver cada queixa, conforme detalhado abaixo.

#### *6. Consideração à Resposta das Queixas:*

A GNA (normalmente a equipe de RH para a maioria das queixas) fará o primeiro contato com a pessoa que efetuou a queixa em até 3 (três) dias úteis após o registro da Queixa. O tempo para resolver a queixa será de 50 (cinquenta) dias em média para queixas de alto risco (e alto impacto) e anônimas. Para queixas de baixo risco (e baixo impacto) e identificadas, o prazo para a resolução será de 30 (trinta) dias. Para reclamações de baixo risco, e sempre que possível, a GNA desenvolverá uma resposta formal por escrito. A resposta levará em consideração as recomendações preliminares desenvolvidas inicialmente pela equipe de RH, pelo pessoal do Projeto, pelos membros de liderança relevantes e pela supervisão do grupo corporativo, conforme necessário. Para queixas sendo processadas pelo Canal de Denúncias, a GNA fornecerá à pessoa que efetuou a queixa um número de protocolo para acessar informações sobre a queixa, responder quaisquer perguntas relevantes para a investigação e consultar a situação da queixa.

#### *7. Resposta à Pessoa que Efetuou a Queixa:*

Quando uma resposta por escrito é fornecida à pessoa que efetuou a queixa, os motivos da resposta serão explicados da melhor forma possível. Se a pessoa que efetuou a queixa aceitar a resposta formal da GNA, a queixa será considerada encerrada. Para queixas apresentadas por meio do Canal de Denúncias, ou aquelas feitas de forma anônima, a resposta por escrito será divulgada de forma a atender à queixa e nenhuma confirmação de aceitação ou rejeição será esperada.

#### *8. Resposta Rejeitada pela Pessoa que Efetuou a Queixa:*

	TIPO	<b>PLANO</b>	N.	<b>PLA.SUS.014</b>	DATA	<b>05/11/2018</b>	REV.	<b>00</b>	FOLHA	<b>11/14</b>
	ÁREA	<b>SUSTENTABILIDADE</b>								
	TÍTULO	<b>MECANISMO DE QUEIXA DO TRABALHO - LGM</b>								

Se a pessoa que efetuou a queixa rejeitar a resposta formal da GNA, a equipe de RH informará os membros iniciais da liderança envolvidos no processo de revisão e quaisquer outras partes envolvidas. A queixa deverá então passar por um segundo processo de revisão, a fim de examinar os méritos da rejeição e determinar se outras ações poderiam ter sido feitas pelo Projeto juntamente com a pessoa que efetuou a queixa, como a conciliação com terceiros ou consulta ao sindicato relevante ou outros grupos de interessados apropriados. Durante esse segundo processo de revisão, outra resposta formal por escrito será fornecida à pessoa que efetuou a queixa em 30 dias ou será realizada uma reunião entre representantes da GNA e a pessoa que efetuou a queixa. O funcionário pode ser acompanhado na reunião por qualquer pessoa que ele escolha entre seus pares. O Projeto/GNA pode ser representado por não mais do que uma outra pessoa fora da equipe de RH. Notas formais que documentam a reunião serão emitidas e assinadas pelos representantes presentes. Os resultados dessa reunião serão registrados e, se um acordo for alcançado entre o Projeto e a pessoa que efetuou a queixa, ela será encerrada. Se nenhum acordo puder ser alcançado, a pessoa que efetuou a queixa poderá buscar outros meios (como o Canal de Denúncias e ações administrativas ou jurídicas), a seu critério.

#### 9. Conclusão de Ações e Encerramento de Queixas:

Após a conclusão das ações de resposta pela GNA, fotos e/ou outras evidências documentais serão coletadas pela equipe de RH para formar um registro abrangente da queixa que está sendo resolvida. Se a resposta formal por escrito identificar uma ação que precisa ser tomada para resolver a queixa, a pessoa que efetuou a queixa deverá confirmar a conclusão do trabalho. A equipe de RH registrará a conclusão das ações no Registro de Queixas.

## 8 INDICADORES CHAVE DE DESEMPENHO

---

Os KPIs que avaliarão continuamente a execução do LGM serão:

- 80% das queixas com recebimento de respostas oportunas, conforme estipulado
- 75% das queixas resolvidas nos tempos de resposta esperados.

	TIPO	PLANO	N.	PLA.SUS.014	DATA	05/11/2018	REV.	00	FOLHA	12/14
	ÁREA	SUSTENTABILIDADE								
	TÍTULO	MECANISMO DE QUEIXA DO TRABALHO - LGM								

## 9 MANUTENÇÃO DE REGISTROS E RELATÓRIO

---

Além da manutenção do Registro de Queixas, os seguintes relatórios e documentos associados à gestão de queixas de trabalho serão produzidos:

- **Relatório de Queixas de Trabalho:**  
Um resumo trimestral da situação das queixas de trabalho detalhando o desempenho do LGM por meio dos KPIs anteriormente detalhados, quantas queixas novas foram registradas, seu nível de risco e quantas foram encerradas e fornecendo detalhes adicionais para os casos em que a investigação ou os processos de encerramento exigiram considerações ou ações especiais. Esse relatório deve ser produzido a cada trimestre.
- **Relatório de Estratégia de Comunicação Interna:**  
Garantir que os membros da força de trabalho e outras partes interessadas internas estejam bem cientes do uso e valor do mecanismo de queixas exigirá esforços de comunicação constantes. Um resumo da promoção do LGM pela GNA nas áreas do Projeto será produzido a cada trimestre.

Todos os documentos serão estritamente controlados e mantidos em formato eletrônico, com cópias físicas impressas somente como referência e não consideradas oficiais.

## 10 MONITORAMENTO E AVALIAÇÃO

---

No espírito de melhoria contínua, a cada semestre, a partir do momento da implementação, o LGM passará por um processo de avaliação interna, que deve resultar em recomendações para melhorias. Após um ano completo da implementação e duas rodadas de avaliação interna, uma avaliação externa especializada e independente será realizada. Além disso, a equipe de RH elaborará a cada semestre uma avaliação da natureza das queixas frente ao desempenho do Projeto, determinando se há quaisquer queixas recorrentes que apontem para uma necessidade de mudanças nas políticas, procedimentos ou atividades da empresa.

	TIPO	PLANO	N.	PLA.SUS.014	DATA	05/11/2018	REV.	00	FOLHA	13/14
	ÁREA	SUSTENTABILIDADE								
	TÍTULO	MECANISMO DE QUEIXA DO TRABALHO - LGM								

## 11 REFERÊNCIAS

---

- DCO.RHU.001 – Código de Conduta
- POL.RHU.001 - Política de Recursos Humanos da GNA
- Padrão de Desempenho 2 da IFC
- Nota de Orientação 2 da IFC: Condições Trabalhistas e de Trabalho
- A Norma SA8000

## 12 PLANOS DE GESTÃO SOCIAL RELEVANTES DA GNA PARA A FASE DE CONSTRUÇÃO

---

- PLA.RHU.001 – Plano de Contratação Local (LHP)
- PLA.SEG.001 – Plano de Forças de Segurança e Gestão de Serviços (SFS)
- PLA.SUS.013 – Mecanismo de Queixa da Comunidade (CGM)

## 13 ANEXOS

---

Anexo A - Locais das Caixas de Queixas dos Trabalhadores

Anexo B - Contatos do LGM e Fluxograma

Anexo C - Comunicação Interna do LGM e Materiais de Apresentação

Anexo D - Formulário de Registro de Queixas

Anexo F - Formulário de Tratamento de Queixas

Anexo G - NOR.GNA.001 - Norma de Medidas Disciplinares

Anexo H - PRC.GNA.002 - Procedimento de Desligamento

Anexo I - PRC.RHU.002 - Procedimento de Gestão de Risco de Violência Baseada em Gênero

## 14 AUTORIDADES COMPETENTES

---

Função	Nome	Cargo
Elaborador(a)	Agatha Franco	Especialista de Responsabilidade Social
Revisor(a)	Ricardo Pina	Gerente de RH
Aprovador(a)	Carla Assemany	Gerente de Comunicação



TIPO	<b>PLANO</b>	N.	<b>PLA.SUS.014</b>	DATA	<b>05/11/2018</b>	REV.	<b>00</b>	FOLHA	<b>14/14</b>
ÁREA	<b>SUSTENTABILIDADE</b>								
TÍTULO	<b>MECANISMO DE QUEIXA DO TRABALHO - LGM</b>								

## 15 CONTROLE DE REVISÃO

---

<b>Emissão</b>	<b>Revisão</b>	<b>Descrição da Alteração</b>
31/10/2018	00	Versão Inicial