

# POLÍTICA DE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL E SEXUAL – GPACI

Versão: 001

## 1. Objetivo

O GPACI, por meio deste procedimento, declara estar comprometido em proporcionar um ambiente de trabalho seguro, respeitoso e livre de assédio moral e sexual para os seus colaboradores. Essa política visa estabelecer diretrizes claras e procedimentos para prevenir, identificar e abordar casos de assédio moral e sexual, garantindo a proteção da dignidade, bem-estar e direitos de todos os colaboradores.

## 2. Definições

### 2.1 Assédio Moral:

Compreende-se como qualquer conduta abusiva, manifestando-se por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos ou exposições que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou a integridade física ou psíquica de uma pessoa, bem como seu reflexo no ambiente de trabalho. Qualquer trabalhador, independentemente de sua colocação na estrutura hierárquica da instituição, pode, em algum momento, sofrer ou praticar o assédio moral.

#### 2.1.1 Formas de Assédio Moral:

a) **Assédio Moral Vertical:** Ocorre quando a relação de trabalho envolve posições hierárquicas distintas, subdividindo-se em:

**a1) Assédio Moral Vertical Descendente:** Quando o superior hierárquico, em geral aproveitando-se de sua autoridade, vitimiza o trabalhador de hierarquia inferior;

**a2) Assédio Moral Vertical Ascendente:** Quando um subordinado ou grupo de subordinados vitimiza o líder, constringendo-o por algum motivo ou interesse.

**A3) Assédio Moral Horizontal:** Ocorre entre colegas de trabalho sem relação hierárquica.

### 2.2 O que NÃO é Assédio Moral:

2.2.1 Cobranças em tom respeitoso, porém firme, de cumprimento de horário de trabalho, cumprimento de metas pré-estabelecidas, críticas construtivas relacionadas com o acordo

*ml*  
DOE!



previamente realizado entre as duas partes e outras cobranças relacionadas aos deveres das atividades diárias contratadas.

**2.2.2** Atos isolados e conflitos esporádicos, provocados por estresse pontual, ou que não se repetem com o mesmo indivíduo.

### 2.3 Assédio Sexual:

Refere-se a qualquer conduta de natureza sexual indesejável, que tem o objetivo ou efeito de violar a dignidade de uma pessoa, em particular quando se cria um ambiente intimidador, hostil, degradante, humilhante ou ofensivo. O Assédio Sexual se caracteriza pelo não consentimento da parte assediada, conversas indesejadas sobre sexo, contato físico não consentido e outras situações dessa natureza.

## 3. Diretrizes

**3.1 Compromisso GPACI:** A Instituição reafirma sua política de tolerância zero contra o Assédio Moral e Sexual, assegurando um ambiente de trabalho baseado na colaboração, integridade e no respeito mútuo.

**3.2 Responsabilidades Coletivas:** Todos os colaboradores têm a responsabilidade de promover um ambiente de trabalho inclusivo e seguro, respeitando os princípios éticos e de convivência harmoniosa.

**3.3 Política de NÃO Retaliação:** É estritamente proibido retaliar ou discriminar qualquer pessoa que denuncie um caso de assédio moral ou sexual. Todas as denúncias serão tratadas com confidencialidade e imparcialidade.

**3.4 Procedimentos de Denúncia e Investigação:** Casos ou suspeitas de Assédio Moral ou Sexual devem ser imediatamente reportados ao Comitê de Ética do GPACI, por meio do Canal de Ética, que é administrado por uma empresa independente, denominada Contato Seguro. As denúncias serão investigadas de forma objetiva e transparente.

#### 3.4.1 Canais para denúncias:

**Telefone:** 0800-810 8276

**Site:** [www.contatoseguro.com.br/gpaci](http://www.contatoseguro.com.br/gpaci)

**App:** Contato Seguro (*apple store e google play*)

## 4. Medidas disciplinares

Se confirmado o assédio serão aplicadas medidas disciplinares, proporcionais à gravidade do caso, que podem incluir advertências formais, suspensões temporárias ou rescisões contratuais, conforme determinado pela Política Interna e Legislação aplicável. As medidas disciplinares podem incluir:



*ml*

- 4.1 Advertência verbal ou escrita;
- 4.2 Suspensão Temporária do Trabalho;
- 4.3 Transferência de local de trabalho;
- 4.4 Treinamento obrigatório sobre respeito no ambiente de trabalho;
- 4.5 Redução ou perda de benefícios;
- 4.6 Demissão por justa causa, conforme a gravidade e recorrência do comportamento.

## 5. Educação e Sensibilização

Serão realizadas regularmente campanhas educativas e programas de sensibilização sobre assédio moral e sexual, visando conscientizar os colaboradores sobre seus direitos e responsabilidades.

## 6. Acompanhamento e Revisão

Esta Política será revisada periodicamente para garantir sua eficácia e alinhamento com as melhores práticas e legislações vigentes.

## 7. Conclusão

A implementação efetiva desta Política depende do comprometimento de todos os colaboradores em respeitar os princípios éticos e legais que regem a convivência profissional. Juntos podemos criar um ambiente seguro, inclusivo e acolhedor para todos.

Esta Política será amplamente divulgada e estará acessível a todos os colaboradores do GPACI, sendo parte integrante do nosso compromisso com a qualidade de vida no trabalho e o respeito mútuo.

Sorocaba, 01 de agosto de 2024



**Maria Lúcia Neiva de Lima**  
**Presidente do Conselho de Administração**  
**Grupo de Pesquisa e Assistência ao Câncer Infantil - GPACI**



## Termo de Compromisso

Eu, \_\_\_\_\_,

CPF nº \_\_\_\_\_, matrícula nº \_\_\_\_\_, **DECLARO**

que tomei conhecimento e compreendi as disposições contidas na **Política de Prevenção ao Assédio Moral e Sexual do GPACI**, cuja cópia me foi entregue neste ato, e que me comprometo a respeitar, no desempenho de minhas atividades, em todos os seus termos, condições e princípios éticos.

**DECLARO**, ainda, que no caso de dúvida ou conhecimento de violações a esta **Política de Prevenção ao Assédio Moral e Sexual**, informarei imediatamente a Direção do GPACI, diretamente ou por meio dos canais disponíveis.

Sorocaba, \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ .

\_\_\_\_\_

