



## **Política de Prevenção e Combate ao Assédio Moral e Sexual**

**2025**

## POLÍTICA DE PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO SEXUAL E MORAL

### 1. Objetivo

Essa política tem o objetivo de manter seu ambiente, dentro ou fora de suas instalações físicas, livre de Assédio e de atividades a ele relacionadas. A educação e a cordialidade devem imperar no ambiente do **GETAP**.

Essa política visa, ainda, coibir o acesso e a exibição de material de cunho sexual e/ou pornográfico no ambiente de trabalho, com uso de recurso técnicos e/ou uso da estrutura da Associação ou do Colaborador.

### 2. Definições

- **Assédio** o termo assédio é utilizado para designar toda conduta que cause constrangimento psicológico ou físico. São de duas espécies: o assédio moral e o assédio sexual.
- **Assédio Moral** é uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica, de forma sistemática, frequente e prolongada que expõe o trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de causar ofensa à personalidade, à dignidade ou à integridade psíquica.
- **Assédio Sexual** caracteriza-se conduta de natureza sexual por meio de ameaça, insinuação ou hostilidade contra alguém que tenha por fim constranger a pessoa em sua intimidade e privacidade. Conforme disposto no artigo 216-A do Código Penal Brasileiro, com pena prevista de detenção de 1 a 2 anos.

### 3. Diretrizes

Todos têm o dever de auxiliar na manutenção de um ambiente de trabalho seguro onde comportamentos inaceitáveis não são tolerados. Por esse motivo, o **GETAP** não tolera nenhum tipo de assédio dentro das suas instalações ou em qualquer outro lugar onde estejam presentes seus Associados, Colaboradores, Diretores, Conselho Consultivo ou Terceiros.

Não são admitidas pressões antiéticas ou ameaças de qualquer tipo, principalmente aquelas que visem a obtenção de vantagens indevidas.

#### 3.1. Sinais de Assédio

Nem sempre o assédio é demonstrado claramente, por isso é importante que todos permaneçam atentos e tomem as medidas necessárias quando perceber qualquer sinal de assédio em seu ambiente de trabalho.

Os sinais mais frequentes apresentados por uma vítima de assédio são apatia em diversas formas, a diminuição injustificada da produtividade, o aumento de ausências com ou sem justificativas, de doenças, a menor disposição ao trabalho e a tarefas corriqueiras, reações exageradas a qualquer situação, chegando ao pedido injustificado de demissão, entre outros.

A título exemplificativo, qualquer das ações descritas a seguir é indesejável e deve ser repudiada no ambiente de trabalho. As ações podem ter caráter físico, verbal, escrito ou gestual, e geralmente causam constrangimento, diminuição, degradação do(a) ofendido(a).

Poderão ser entendidas como assédio:

- Expressões verbais ou escritas;
- Gestos e Piadas;
- Convites indesejáveis;
- Elogios atrevidos;
- Galanteios;
- Carícias;
- Pedidos de favores de caráter sexual;
- Recusas injustificadas de promoções;
- Ameaças de qualquer natureza; e
- Comentários e/ou insinuações de qualquer natureza.

### **3.2. Possibilidades para quem se sente assediado**

O **GETAP** entende que, por vezes, o processo de reconhecimento de um assédio e até mesmo a sua exposição seja complexo e que as vítimas necessitam de apoio.

No caso de qualquer pessoa sentir que está sendo assediado, seja moral, seja sexualmente ou, na hipótese de algum colega perceber tal situação e, no intuito de ajudar, este deve:

- Entrar em contato com seu superior imediato, a não ser que seja este o assediador;
- Entre em contato com o Canal de Ética do **GETAP** através do telefone 0800 800 8338 ou através do site <https://contatoseguro.com.br/getap>.
- Entre em contato com um membro da Diretoria ou do Comitê de Ética.

### **3.3. Providências a serem tomadas pelos colegas de trabalho**

Todos os Colaboradores e Terceiros contratados têm responsabilidade de não permitir tal conduta com os demais colegas. Isso vale também para representantes de Associadas ou Conselheiros.

Visando evitar a conivência e a condescendência com esses atos, todos têm a responsabilidade de relatar qualquer tipo de comportamento que observarem dentro ou fora do local de trabalho, este deve:

- Entrar em contato com seu superior imediato, a não ser que seja este o assediador;
- Entrar em contato com o Canal de Ética do **GETAP** através do telefone 0800 800 8338 ou através do site <https://contatoseguro.com.br/getap>.
- Entrar em contato com um membro da Diretoria ou do Comitê de Ética.

## **4. Orientações Gerais**

No âmbito da organização as diversas relações são regidas por instrumentos adequados. Assim sendo, existem contratos associativos, contratos de trabalho ou contratos de fornecimento de serviços e materiais.

O Comitê de Ética ou pessoas indicadas por este é responsável pela criação e atualização de cláusulas contratuais que coíbam qualquer tipo de assédio, seja moral ou sexual. O gestor do contrato ou o superior do Colaborador é o responsável pela fiscalização desse tema;

- Todo e qualquer Colaborador, estagiário, Terceiro que considere ter sido vítima de assédio moral/sexual, deverá realizar sua denúncia através dos canais definidos anteriormente;
- Todas as denúncias envolvendo o tema assédio moral/sexual serão mantidas em caráter de sigilo absoluto e de conhecimento exclusivo do Comitê de Ética;
- É dever dos gestores encaminhar os casos de conduta abusiva com respeito à dignidade e intimidade dos colaboradores e demais pessoas para a apuração do Comitê de Ética;
- Nos casos de admissibilidade de qualquer tipo de assédio praticado por Terceiros contra qualquer Colaborador, o órgão ou empresa terceirizada será devidamente notificada para assumir a responsabilidade e punir o(s) assediador(es), utilizando-se os limites e as previsões do contrato que coíbam a prática constatada, sem contar a hipótese do fato concreto ser considerado crime pela legislação vigente, sendo certo que as autoridades competentes também deverão ser informadas.

## **5. Consequências**

Quando a respectiva investigação, interna ou externa, concluir a violação dessa política ou de dispositivo legal aplicável, a Política de Consequências será aplicada e a penalidade dependerá da gravidade do fato e da peculiaridade de cada caso.

A aplicação da penalidade ao assediador poderá ocorrer desde a advertência verbal até a demissão por justa causa, ou da advertência até a expulsão do quadro associativo.

Independente das consequências internas, medidas legais cabíveis poderão ser tomadas: ações judiciais, cíveis e/ou criminais.

## **6. Vigência e Revisão**

A vigência dessa política se dará, imediatamente, da data da sua publicação e será comunicada a todos os Colaboradores, ficando disponível na área restrita da internet e nos arquivos do **GETAP**.

Anualmente essa política deverá ser revisada e, havendo a necessidade de emendas, atualizações ou qualquer modificação, o Comitê de Ética será o responsável pelo desenvolvimento desse processo.

## **7. Controle**

Todas as vezes em que o tema Assédio Moral ou Sexual surgir, deverá ser submetido ao processo descrito na Política de Consequências. Portanto, valem os controles, responsáveis e frequência executados naquela.

Todo tratamento do controle deve ser realizado com a mais absoluta confidencialidade.

## 8. Registros

Registro	Armazenamento	Retenção	Resp. Elab.	Resp. Aprov.
1 – Atas de reunião e demais documentos, se houver, que contenham a decisão tomada e os argumentos utilizados	Rede e arquivo GETAP	5 anos	Secretário Executivo	Comitê de Ética
2 – Evidências da implementação das medidas disciplinares	Rede e arquivo GETAP	5 anos	Secretário Executivo	Comitê de Ética