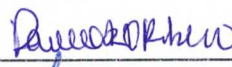
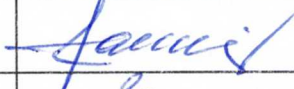
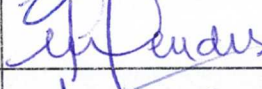
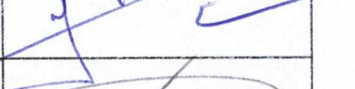
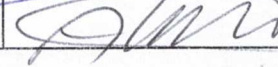


|                                    |                                   |
|------------------------------------|-----------------------------------|
| <b>Política Institucional</b>      | Código: POL.ADM.JUR.JIC.001       |
| Administração                      | Versão: 001                       |
| Gerência Jurídica                  | Data da Emissão: 10/05/2023       |
| Núcleo de Integridade e Compliance | Vencimento: 2 anos após aprovação |

### POLÍTICA ANTIASSÉDIO E ANTIDISCRIMINAÇÃO

#### Histórico de Versões

001 - Emissão inicial.

| Fase       | Nome                            | Setor/Unid.                                           | Data       | Assinatura                                                                            |
|------------|---------------------------------|-------------------------------------------------------|------------|---------------------------------------------------------------------------------------|
| Elaboração | Paula Renata Oliveira Ribeiro   | Gerência Jurídica/ Núcleo de Integridade e Compliance | 13/02/2023 |  |
|            | Jackeline Novaes                | Gerência Jurídica/ Núcleo de Integridade e Compliance | 13/02/2023 |  |
| Análise    | Emilene Audrey Gabriel Flores   | Gerência Jurídica/ Núcleo de Integridade e Compliance | 08/04/2023 |  |
|            | Alexandre Garcia D'Aurea        | Gerência Jurídica                                     | 08/04/2023 |  |
|            | Floriza de Jesus Mendes Santana | Gerência Corporativo                                  | 10/04/2023 |  |
| Aprovação  | João Francisco Romano           | Presidente do Conselho de Administração               | 10/05/2023 |  |
|            | Ademir Medina Osorio            | CEO                                                   | 10/05/2023 |  |

Classificação da Informação: Uso Interno  
POL.ADM.JUR.JIC.001.001 Pág. 1 de 11

## SUMÁRIO

|                                                            |           |
|------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>MENSAGEM DA DIRETORIA</b>                               | <b>3</b>  |
| <b>OBJETIVO</b>                                            | <b>3</b>  |
| <b>ABRANGÊNCIA/ APLICAÇÃO</b>                              | <b>4</b>  |
| <b>DEFINIÇÕES</b>                                          | <b>4</b>  |
| <b>CONCEITO DE ASSÉDIO MORAL, SEXUAL E DISCRIMINAÇÃO</b>   | <b>4</b>  |
| <b>FORMAS DE ASSÉDIO MORAL</b>                             | <b>5</b>  |
| <b>FORMAS DE ASSÉDIO SEXUAL</b>                            | <b>6</b>  |
| <b>ATITUDES QUE CARACTERIZAM ASSÉDIO E A DISCRIMINAÇÃO</b> | <b>6</b>  |
| <b>QUEM SÃO OS ASSEDIADOS E OS ASSEDIADORES</b>            | <b>7</b>  |
| <b>CONSEQUÊNCIAS PARA A VÍTIMA</b>                         | <b>8</b>  |
| <b>CONSEQUÊNCIAS PARA A INSTITUIÇÃO</b>                    | <b>8</b>  |
| <b>COMO EVITAR ESSAS AÇÕES NO AMBIENTE DE TRABALHO</b>     | <b>8</b>  |
| <b>DETECTAMOS UM CASO: O QUE FAZER?</b>                    | <b>9</b>  |
| <b>OBRIGAÇÃO DE REPORTAR</b>                               | <b>9</b>  |
| <b>CANAL DE DENÚNCIAS</b>                                  | <b>10</b> |

## 1. MENSAGEM DA DIRETORIA

O **Centro de Estudos e Pesquisas Dr. João Amorim - CEJAM**, ciente da responsabilidade pública e social que lhe compete, buscando constantemente aprimorar sua cultura organizacional — ética, valores, princípios, hábitos, condutas, entre outros — para que seus colaboradores se sintam seguros e acolhidos no ambiente de trabalho apresenta a presente Política AntiAssédio que tem por objetivo informar, prevenir e apresentar os fluxos para eventuais denúncias. O assédio moral e sexual no trabalho deve ser enfrentado com seriedade e sensibilidade devendo ser um compromisso organizacional a construção de relações de trabalho saudáveis e prazerosas no dia a dia.

Nesta perspectiva, o **Centro de Estudos e Pesquisas Dr. João Amorim - CEJAM** se posiciona intolerante a qualquer forma de violência no trabalho e salienta seu o compromisso em desenvolver um forte e extensivo trabalho de orientação e prevenção para que este tipo de conduta não aconteça.

Reiteramos ainda, o compromisso em atuar de forma imparcial em possíveis ocorrências de assédio para que os colaboradores se sintam seguros em denunciar essas condutas, confiando na lisura da averiguação e dos procedimentos cabíveis para as devidas responsabilizações.

## 2. OBJETIVO

O assédio e a discriminação presente no ambiente de trabalho trata-se de reproduções enraizadas de um contexto social, econômico, organizacional e cultural vasto de desigualdades, principalmente em relação à gêneros e raças.

Visando romper esse paradigma é necessário criar mecanismos de proteção e informação no ambiente de trabalho.

Desse modo, o **Centro de Estudos e Pesquisas Dr. João Amorim - CEJAM** elaborou a presente Política que tem como objetivo conscientizar e informar sobre o tema, bem como, preservar a dignidade humana e os direitos fundamentais de seu quadro funcional, favorecendo a construção de um ambiente de trabalho saudável e inclusivo.

Classificação da Informação: Uso Interno  
POL.ADM.JUR.JIC.001.001Pág. 3 de 11



### 3. ABRANGÊNCIA/ APLICAÇÃO

As disposições desta Política se aplicam a todos os associados do CEJAM, aos seus dirigentes, conselheiros, colaboradores, fornecedores, prestadores de serviços e voluntários e passam a ter validade a partir da data de sua publicação. Estará disponível portal da Instituição - cejam.org.br, na aba Integridade e Governança acessível aos colaboradores e partes interessadas.

### 4. DEFINIÇÕES:

**INTERPESSOAL:** Relacionamento interpessoal é um termo que se refere à relação, ligação ou vínculo entre duas ou mais pessoas em um determinado contexto. Esse conceito vem dos estudos da sociologia e da psicologia, abarcando um conjunto de normas comportamentais que orientam as interações entre os membros de uma sociedade

**COLABORADOR/FUNCIONÁRIO:** Toda e qualquer pessoa física com vínculo empregatício atuante no Centro de Estudos e Pesquisas Doutor João Amorim - CEJAM, em sua matriz ou filiais.

**LOCAL DE TRABALHO:** Entende-se todo o lugar em que o trabalhador se encontra ou deva dirigir-se em virtude do seu trabalho e em que esteja direta ou indiretamente, sujeito ao controle do empregador.

### 5. CONCEITO DE ASSÉDIO MORAL, SEXUAL E DISCRIMINAÇÃO

#### 5.1 ASSÉDIO MORAL

É a exposição de pessoas a situações humilhantes e constrangedoras por meio de qualquer conduta abusiva realizada no ambiente de trabalho através de comportamentos, palavras, gestos e escritos que geram danos ao psicológico ou a integridade física do indivíduo, de forma repetitiva e prolongada no exercício de suas atividades.

#### 5.2 ASSÉDIO SEXUAL

É toda conduta de natureza sexual manifestada fisicamente, por palavras ou através de gestos, no ambiente de trabalho, as quais causam constrangimento à vítima e violam sua liberdade sexual.

### **5.3 DISCRIMINAÇÃO:**

Conduta ou ação de conceito ou preconceito no que tange ao tratamento injusto ou negativo que violem os direitos das pessoas, tais como etnia, idade, gênero e outros.

### **6. FORMAS DE ASSÉDIO MORAL**

O assédio moral pode ser praticado das seguintes formas:

#### **6.1 ASSÉDIO VERTICAL ASCENDENTE**

Acontece quando o assédio é praticado pelo subordinado contra seu superior hierárquico, ou seja, de baixo para cima.

#### **6.2 ASSÉDIO VERTICAL DESCENDENTE**

Ocorre quando o assédio é praticado pelo superior hierárquico do subordinado, ou seja, é praticado pelo gestor e ou líder (imediato), isto é, de cima para baixo.

#### **6.3 ASSÉDIO HORIZONTAL**

Configura-se quando o assédio é praticado entre colegas de trabalho, ou seja, que estejam no mesmo nível hierárquico.

#### **6.4 ASSÉDIO INTERPESSOAL**

Verifica-se de maneira individual, direta e pessoal, com a finalidade de prejudicar ou eliminar o profissional na relação com a equipe.



## **6.5 ASSÉDIO MORAL INSTITUCIONAL**

Ocorre quando a própria organização incentiva ou tolera atos de assédio.

Nesta via, a própria Instituição também se comporta como autora da agressão, haja vista que, através de seus subordinados, utiliza-se de estratégias organizacionais inaceitáveis para melhorar a produtividade, criando uma cultura institucional de humilhação e controle.

## **7. FORMAS DE ASSÉDIO SEXUAL**

O assédio sexual pode ser dado das seguintes formas:

### **7.1 ASSÉDIO SEXUAL POR INTIMIDAÇÃO**

Caracteriza-se por incitações sexuais inconvenientes e indesejadas ou outras manifestações da mesma índole verbais ou físicas, o que acaba por prejudicar a atuação de uma pessoa ou criar uma situação ofensiva, hostil, de intimidação ou abuso no ambiente de trabalho. Neste caso, o elemento poder é irrelevante sendo um tipo comum de assédio sexual praticado por colegas de trabalho, estando ambos na mesma posição hierárquica.

### **7.2 ASSÉDIO SEXUAL POR CHANTAGEM**

Também é acompanhado de humilhações, insultos e intimidações, contudo, é praticado pelo superior hierárquico da vítima, isto pois, esse se vale de seu poder para constrangê-la.

## **8. ATITUDES QUE CARACTERIZAM ASSÉDIO E A DISCRIMINAÇÃO**

São exemplos de atitudes que caracterizam assédio moral e sexual no ambiente de trabalho:

- a) Atribuir apelidos pejorativos;
- b) Advertir arbitrariamente;
- c) Limitar o número de vezes que o colaborador vai ao banheiro e monitorar o tempo que lá ele permanece;
- d) Retirar a autonomia do colaborador ou contestar, a todo o momento, suas decisões;
- e) Ignorar a presença do assediado, dirigindo-se apenas aos demais colaboradores;
- f) Passar tarefas humilhantes;

- g) Gritar ou falar de forma desrespeitosa de forma habitual;
- h) Espalhar rumores ou divulgar boatos ofensivos a respeito do colaborador;
- i) Impor punições vexatórias (dancinhas, prendas);
- j) Postar mensagens depreciativas em grupos nas redes sociais;
- k) Isolar fisicamente o colaborador para que não haja comunicação com os demais colegas;
- l) Retirar cargos e funções sem motivo justo;
- m) Impor condições e regras de trabalho personalizadas, diferentes das que são cobradas dos outros profissionais;
- n) Delegar tarefas impossíveis de serem cumpridas ou determinar prazos incompatíveis para finalização de um trabalho;
- o) Vigilância excessiva;
- p) Realizar comentários sobre a aparência física da pessoa, em ênfase quando há conotação sexual;
- q) Toques e outros contatos físicos;
- r) Piadas e brincadeiras com conotação sexual;
- s) Mostrar fotos e figuras com apelo erótico;
- t) Realizar comentários sobre etnia, raça, afiliação religiosa, orientação sexual, gênero ou idade de um colaborador de forma que seja publicamente humilhante, ofensiva, ameaçadora ou que comprometa seu desempenho profissional.
- u) Desprivilegiar o colega de trabalho ou colaborador, em função de sua cor, gênero, raça;
- v) Proibir o acesso das pessoas em determinados locais, por sua cor, gênero, religião e outros;
- w) Agredir verbalmente alguém em virtude de sua orientação sexual, cor, etnia e outros

**Toda relação de trabalho requer certo grau de exigências que são próprias do contrato de trabalho. É normal haver cobranças, críticas construtivas e avaliações sobre o trabalho. Isso não constitui assédio. Este só acontece de acordo com a forma como a cobrança é realizada e quando objetiva claramente desqualificar o profissional.**

Classificação da Informação: Uso Interno  
POL.ADM.JUR.JIC.001.001Pág. 7 de 11



## 9. QUEM SÃO OS ASSEDIADOS E OS ASSEDIADORES

### 9.1 ASSEDIADOS

Em regra, os assediadores escolhem como alvo:

- a) Mulheres
- b) Raças/Etnias/Nacionalidades Específicas
- c) Orientação Sexual
- d) Doentes e Acidentados
- e) Orientação religiosa

### 9.2 ASSEDIADORES

Os assediadores podem ser:

- a) Superior que agride o subordinado
- b) Um colega agride outro colega
- c) O superior é agredido por subordinados

## 10. CONSEQUÊNCIAS PARA A VÍTIMA

**10.1** Inúmeras são as consequências para quem sofre assédio moral e sexual em decorrência de abusos e humilhações efetuadas no ambiente de trabalho, entre elas, pode-se citar diversos reflexos na saúde física e psicológica do colaborador, tais como:

- a) Depressão, angústia, estresse, ansiedade e crise de pânico (síndrome de burnout);
- b) Cansaço exagerado, falta de interesse pelo trabalho, irritação constante;
- c) Diminuição da capacidade de concentração e memorização;
- d) Isolamento, tristeza, redução da capacidade de se relacionar com outras pessoas e fazer amizades;
- e) Reprodução de condutas de violência moral;
- f) Aumento de peso ou emagrecimento exagerado;
- g) Sentimento de culpa e pensamentos suicida;
- h) Uso de álcool e drogas.

Classificação da Informação: Uso Interno  
POL.ADM.JUR.JIC.001.001Pág. 8 de 11



## 11. CONSEQUÊNCIAS PARA INSTITUIÇÃO

- a) Queda da produtividade e menor eficiência;
- b) Imagem negativa da empresa perante os consumidores e mercado de trabalho;
- c) Doenças profissionais;
- d) Troca constante de empregados, ocasionando despesas com rescisões, seleção e treinamento de pessoal;
- e) Aumento de ações trabalhistas, inclusive com pedidos de reparação por danos morais.

## 12. COMO EVITAR ESSAS AÇÕES NO AMBIENTE DE TRABALHO

Aos gestores compete promover um ambiente onde aconteça o diálogo permanente entre a equipe e que a comunicação não esteja restrita aos encontros sociais ou comemorativos.

Os colaboradores também podem assumir atitudes que contribuam para um clima mais amigável como:

- a) Buscar informações sobre o assunto;
- b) não se isolar do grupo de trabalho;
- c) Evitar fazer piadas e comentários que possam ser desrespeitosos aos colegas;
- d) Não gritar com pares, subordinados ou superiores hierárquicos;
- e) Refletir antes de agir e falar;
- f) Resolver os conflitos pelo diálogo, se necessário com a presença de um mediador; - desenvolver comportamento assertivo – diga à pessoa, com civilidade, que você não gosta desta ou daquela forma de tratamento.

## 13. DETECTAMOS UM CASO: O QUE FAZER?

- a) Estabelecer diálogos entre os métodos de trabalho;
- b) Conscientizar os trabalhadores;
- c) Rever as práticas de seleção dos candidatos;
- d) Treinar lideranças;

Classificação da Informação: Uso Interno  
POL.ADM.JUR.JIC.001.001Pág. 9 de 11

#### 14. OBRIGAÇÃO DE REPORTAR:

14.1 O CEJAM reforça que a participação dos colaboradores é essencial, para garantir a efetividade da presente Política Antiassédio e Antidiscriminação com a adoção de medidas necessárias para prevenir a ocorrência de violação às normas aqui estabelecidas.

14.2 No entanto, é impossível elaborar uma política que preveja o que deve ser feito em todas as ocasiões porque as circunstâncias variam. Caso necessitem orientação ou aconselhamento a respeito de uma situação ou circunstância específica, os colaboradores/empregados deveriam contatar seu supervisor ou o setor de Recursos Humanos para elucidar as dúvidas.

14.3 Caso esteja vivenciando uma situação de assédio, procure o setor de Recursos Humanos, o qual se reportará ao Comitê de Governança, para análise do caso.

**14.4** É importante destacar que todas as queixas e denúncias serão levadas a sério, investigadas imediatamente e não haverá retaliações contra os reclamantes. As queixas/denúncias serão tratadas pela Governança da Instituição de forma sigilosa e todos os registros serão mantidos em arquivo confidencial.

#### 15. CANAIS DE DENÚNCIAS:

15.1 O Centro de Estudos e Pesquisas Dr. João Amorim- CEJAM, disponibiliza ao público interno e externo meios de comunicação seguros e confidenciais para o reporte das violações dessas Políticas bem como das demais que formam o Programa de Integridade/Compliance. São eles:

- **Portal CEJAM - SENSUS:** <https://cejam.org.br/sensus>
- **E-mail ao Comitê de Governança:** [governanca@cejam.org.br](mailto:governanca@cejam.org.br)
- **Carta formal endereçada ao Comitê de Governança** (Endereço: Rua Dr. Lund, nº 41 - Liberdade - São Paulo - SP - CEP: 01513-020)



15.2 Caso ocorra a denúncia através dos canais acima, haverá seu acolhimento e a averiguação para a comprovação de que se trata de assédio e não apenas conflitos ou condutas impróprias. Constatada a veracidade dos fatos, primeiramente, presta-se o apoio ao assediado e, em seguida, será dado o encaminhamento para apuração do assédio, as providências legais e as devidas responsabilizações.

**15.3** Por fim, o Centro de Estudos e Pesquisas Dr. João Amorim - CEJAM, se posiciona intolerante a qualquer forma de violência no ambiente de trabalho, bem como, destaca que as ações necessárias serão tomadas caso haja a apuração da conduta assediadora ou discriminatória.

## **16. DOCUMENTOS ASSOCIADOS E DE REFERÊNCIAS**

A presente Política deve ser lida e interpretada complementarmente às seguintes normas:

Constituição Federal do Brasil;

Código Penal Brasileiro;

Consolidação das Leis Trabalhistas;

Código Civil Brasileiro;

Lei 7716/89 - Crime de Racismo;

Lei 13.185/2015 - Combate à Intimidação Sistemática - "Bullying";

Lei 9.029/95 - Relação de trabalho por ato discriminatório;

Convenção 190 da Organização Internacional do Trabalho - OIT;

Demais legislações, tratados e convenções aplicáveis, e

Código de Ética e Conduta CEJAM - <https://cejam.org.br/codigo-etica-conduta>