

<b>POLÍTICA</b>	Código: POL.INST.JUR.JIC.001
Institucional	Versão: 003
Jurídico	Data da Emissão: 23/04/2025
Núcleo de Integridade e Compliance	Vencimento: 5 anos após aprovação

### **POLÍTICA ANTIASSÉDIO E ANTIDISCRIMINAÇÃO**

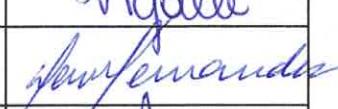
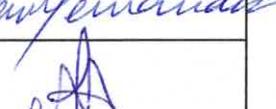
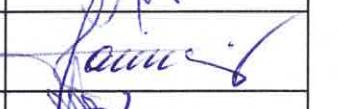
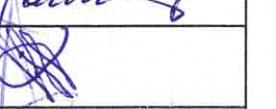
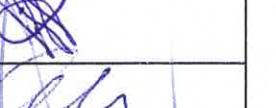
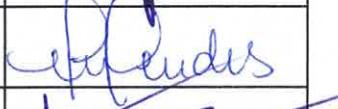
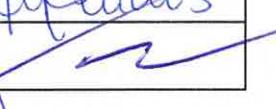
#### **Histórico de Versões**

001 - Emissão inicial - 08/09/2022

002 - Revisão sem alteração de conteúdo - 10/05/2023

003 - Revisão de documento:

- Adequação da codificação do documento considerando duas versões emitidas anteriormente Versão 1: 08/09/2022 e versão 2: 10/05/2023;
- Atualização mensagem da diretoria;
- Ajuste no capítulo discriminação, inclusão itens: 5.3.1 ao 5.3.10;
- Item 7.3 Atitudes que caracterizam assédio sexual;
- Documentos associados e de referências.

<b>Fase</b>	<b>Nome</b>	<b>Setor/Unid.</b>	<b>Data</b>	<b>Assinatura</b>
<b>Elaboração</b>	Jackeline Novaes de Souza	Jurídico - Integridade e Compliance	03/09/2022	Matrícula: 9240
	Paula Renata Oliveira Ribeiro	Jurídico - Integridade e Compliance	03/09/2022	Matrícula: 25055
<b>Análise</b>	Nathália Bassoi Galli	Jurídico - Integridade e Compliance	30/04/2025	
	Denise Alves Fernandes	Jurídico - Núcleo Trabalhista	30/04/2025	
	Marina Macario Andrade	Jurídico - Núcleo Trabalhista	30/04/2025	
	Jackeline Novaes de Souza	Jurídico - Integridade e Compliance	30/04/2025	
	Fernanda Carolina Soares Silva	Jurídico - Integridade e Compliance	30/04/2025	
	Alexandre Garcia D'Aurea	Gerência Jurídica	30/04/2025	
	Wagner aparecido dos Reis	Gerência Gestão de Pessoas	30/04/2025	
<b>Aprovação</b>	Floriza de Jesus Mendes Santana	Diretoria Executiva	30/04/2025	
	João Francisco Romano		30/04/2025	

Classificação da Informação: Uso Interno  
 POL.INST.JUR.JIC.001.003

Pág. 1 de 13

## **SUMÁRIO**

<b>1. MENSAGEM DA DIRETORIA</b>	<b>3</b>
<b>2. OBJETIVO</b>	<b>3</b>
<b>3. ABRANGÊNCIA/ APLICAÇÃO</b>	<b>4</b>
<b>4. DEFINIÇÕES:</b>	<b>4</b>
<b>5. CONCEITO DE ASSÉDIO MORAL, SEXUAL E DISCRIMINAÇÃO</b>	<b>4</b>
5.1 ASSÉDIO MORAL	4
5.2 ASSÉDIO SEXUAL	5
5.3 DISCRIMINAÇÃO:	5
5.3.1. Discriminação em decorrência da classe social	5
5.3.2. Racismo a discriminação baseada em raça	5
5.3.3. Sexismo	5
5.3.4. Machismo e Misoginia	5
5.3.5. Feminismo	6
5.3.6. Transfobia	6
5.3.7. Gordofobia / Magrofobia	6
5.3.8. Etarismo	6
5.3.9. Capacitismo	6
5.3.10. Xenofobia	6
5.3.11 Intolerância religiosa	6
<b>6. FORMAS DE ASSÉDIO MORAL</b>	<b>7</b>
6.1 ASSÉDIO VERTICAL ASCENDENTE	7
6.2 ASSÉDIO VERTICAL DESCENDENTE	7
6.3 ASSÉDIO HORIZONTAL	7
6.4 ASSÉDIO INTERPESSOAL	7
6.5 ASSÉDIO MORAL INSTITUCIONAL	7
<b>7. FORMAS DE ASSÉDIO SEXUAL</b>	<b>7</b>
7.1 ASSÉDIO SEXUAL POR INTIMIDAÇÃO	7
7.2 ASSÉDIO SEXUAL POR CHANTAGEM	8
7.3 Atitudes que caracterizam assédio sexual	8
<b>8. ATITUDES QUE CARACTERIZAM ASSÉDIO E A DISCRIMINAÇÃO</b>	<b>8</b>
<b>9. QUEM SÃO OS ASSEDIADOS E OS ASSEDIADORES</b>	<b>9</b>
9.1 Assediados / Vítima	9
9.2 ASSEDIADORES	10
<b>10. CONSEQUÊNCIAS PARA A VÍTIMA</b>	<b>10</b>
<b>11. CONSEQUÊNCIAS PARA INSTITUIÇÃO</b>	<b>10</b>
<b>12. COMO EVITAR ESSAS AÇÕES NO AMBIENTE DE TRABALHO</b>	<b>11</b>
<b>13. DETECTAMOS UM CASO: O QUE FAZER?</b>	<b>11</b>
<b>14. OBRIGAÇÃO DE REPORTAR:</b>	<b>11</b>
<b>15. CANAIS DE DENÚNCIAS:</b>	<b>12</b>
<b>16. DOCUMENTOS ASSOCIADOS E DE REFERÊNCIAS</b>	<b>12</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 sintam-se seguros e acolhidos no ambiente de trabalho apresenta a presente Política AntiAssédio e Antidiscriminação que tem por objetivo informar, prevenir e apresentar os fluxos para eventuais denúncias. A Discriminação, bem como o assédio moral e sexual no trabalho devem ser enfrentados 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 e discriminação 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.INST.JUR.JIC.001.003

  
Pág. 3 de 13

### **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](http://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 como o local em que colaborador presta serviços nas dependências da Instituição, e se estende a qualquer ambiente em que esteja prestando serviços à Instituição, outros locais de prestação de serviço externo (Fóruns, Secretarias e outros) ou ainda espaço onde esteja desenvolvendo trabalho home office.

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

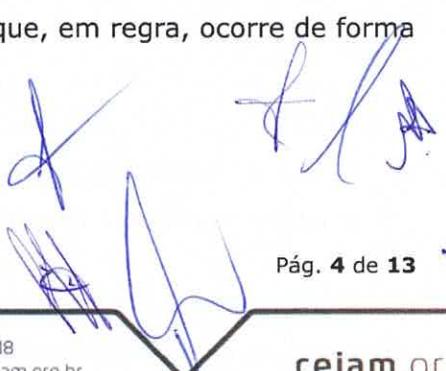
O conceito de assédio moral, sexual e discriminação abordam um sistema enraizado na sociedade, que marginaliza as pessoas com o objetivo de diminuir a sua capacidade intelectual, psicológica, moral e física.

As consequências negativas manifestam-se em múltiplos setores da vida de um indivíduo como, por exemplo, na educação, emprego, habitação, justiça e saúde.

#### **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 que, em regra, ocorre de forma repetitiva e prolongada no exercício de suas atividades.

Classificação da Informação: Uso Interno  
POL.INST.JUR.JIC.001.003

  
Pág. 4 de 13

## **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:**

Entende-se como a distinção, exclusão, restrição ou preferência fundada na raça, etnia, cor, sexo, gênero, religião, deficiência, 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. o CEJAM veementemente não tolera a prática de *bullying*.

### **5.3.1. Discriminação em decorrência da classe social**

Trata-se de segregação ou tratamento desigual com base na condição socioeconômica, ou seja, em face de pessoas com poderes aquisitivos menores do que outras. Exemplo: impedimento da pessoa de se manifestar.

### **5.3.2. Racismo a discriminação baseada em raça**

O racismo baseia-se no preconceito em diferenças biológicas entre povos, manifestando-se de forma individual, institucional ou estrutural. Este crime é punível pela Lei 7.716/1989. Exemplos: insultos; acesso desigual a oportunidades profissionais ou educacionais, moradia, serviços de saúde, entre outros.

### **5.3.3. Sexismo**

É o conjunto de preconceitos e discriminação baseados no sexo, na orientação sexual ou discriminação de gênero. Exemplos: diferenças de salário, cargos e liderança; diminuição da capacidade intelectual.

### **5.3.4. Machismo ou Misoginia**

Figura-se como a supervalorização das características masculinas em face das femininas, ou seja, desqualificação da mulher. Exemplos: hostilidade; ideia de privilégio masculino; objetificação sexual da mulher; exclusão social, entre outros.

### **5.3.5. Femismo**

Entende-se como crença na superioridade feminina, equivalente ao machismo e à misoginia. Exemplos: hostilidade; ideia de privilégio feminino.

### **5.3.6. Transfobia**

É o preconceito contra as pessoas trans, manifestando-se em atos de violência física, verbal ou psicológica. Figura-se em crime, punível através da Lei 7.716/1989. Exemplos: agressões físicas, morais ou psicológicas; recusa de respeito ao nome social e os prenomes corretos.

### **5.3.7. Gordofobia / Magrofobia**

Denomina-se como o preconceito com as pessoas obesas ou magras, levando à discriminação e exclusão. Exemplos: atos de violência física, verbal ou psicológica, desrespeito, limitações de ambiente, piadas ou julgamentos sobre peso, ausência de cadeira/poltrona adequada, dentre outros.

### **5.3.8. Etarismo**

É a discriminação contra indivíduos ou grupos etários com base em estereótipos associados à idade. Exemplos: diminuição da capacidade intelectual, julgamentos, piadas, desconsiderar opinião, dentre outros.

### **5.3.9. Capacitismo**

Abarca o preconceito contra pessoas com deficiência, baseando-se na ideia de que elas são incapazes de realizar atividades. Exemplos: frases capacitistas; determinadas formas de comunicação; entre outros.

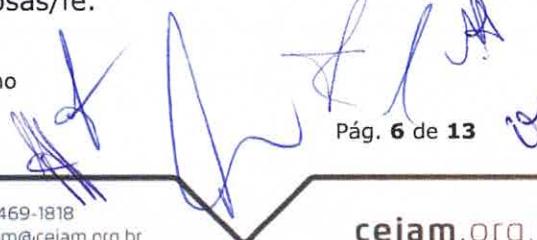
### **5.3.10. Xenofobia**

Defini-se como a aversão ou preconceito contra pessoas estrangeiras, diferentes regiões brasileiras ou de culturas diferentes. Exemplos: piadas, hostilidade, ameaçar, intimidar, dentre outros.

### **5.3.11 Intolerância religiosa**

O Brasil é considerado como país laico, que acolhe todas as religiões e crenças, assim, é dever respeitar todas as religiões e ou crença, deste modo é considerado intolerância religiosa a discriminação, agressão ou ofensa as pessoas ou a práticas religiosas/fé.

Classificação da Informação: Uso Interno  
POL.INST.JUR.JIC.001.003

  
Pág. 6 de 13

## **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.

## **7.3 Atitudes que caracterizam assédio sexual**

Exemplos de assédio sexual incluem, mas não somente:

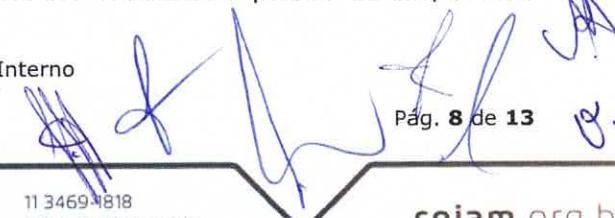
- Contato físico sem permissão, isto é, contato físico indesejado;
- Insinuações explícitas ou veladas de caráter sexual;
- Convites inoportunos;
- Solicitação de favores sexuais;
- Exibição de material pornográfico no local de trabalho;
- Comentários desrespeitosos sobre a aparência ou vida pessoal do outro; dentre outros.

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

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

- Atribuir apelidos pejorativos;
- Advertir arbitrariamente;
- Limitar o número de vezes que o colaborador vai ao banheiro e monitorar o tempo que lá ele permanece;
- Retirar a autonomia do colaborador ou contestar, a todo o momento, suas decisões;
- Ignorar a presença do assediado/ vítima, dirigindo-se apenas aos demais colaboradores;
- Passar tarefas humilhantes;
- Gritar ou falar de forma desrespeitosa de forma habitual;
- Espalhar rumores ou divulgar boatos ofensivos a respeito do colaborador;
- Impor punições vexatórias (dancinhas, prendas);
- Postar mensagens depreciativas em grupos nas redes sociais;
- Isolar fisicamente o colaborador para que não haja comunicação com os demais colegas;
- Retirar cargos e funções sem motivo justo;
- Impor condições e regras de trabalho personalizadas, diferentes das que são cobradas dos outros profissionais;
- Delegar tarefas impossíveis de serem cumpridas ou determinar prazos incompatíveis para finalização de um trabalho;

Classificação da Informação: Uso Interno  
POL.INST.JUR.JIC.001.003



Pág. 8 de 13

- o)** Vigilância excessiva;
- p)** Realizar comentários sobre a aparência física da pessoa, em ênfase quando há conotação sexual;
- q)** Contatos físicos ou provocações psicológicas;
- 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 determinado locais, por sua cor, gênero, religião e outros;
- w)** Agredir verbalmente alguém em virtude de sua orientação sexual, cor, etnia e outros;
- x)** Fazer piadas sobre o corpo da pessoa em decorrência do peso ou da forma /deficiência;
- y)** Fazer comentários preconceituosos ou atribuir apelidos pejorativos a pessoas devido a sua orientação sexual;

**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.**

## **9. QUEM SÃO OS ASSEDIADOS E OS ASSEDIADORES**

### **9.1 Assediados / Vítima**

Em regra, os assediadores escolhem como alvo:

- a)** Mulheres;
- b)** Raças/Etnias/Nacionalidades específicas;
- c)** Orientação sexual;
- d)** Doentes e acidentados;
- e)** Orientação religiosa;
- f)** Pessoas com deficiência (PCD);
- g)** Neurodivergentes; e

Classificação da Informação: Uso Interno  
POL.INST.JUR.JIC.001.003

*(Handwritten signatures and initials are present in the bottom right corner, including 'Pág. 9 de 13' and initials 'AP', 'JL', 'MM', 'AS', and 'VJ').*

- h) Em decorrência de características físicas.

## **9.2 ASSEDIADORES**

Os assediadores podem ser:

- a) Superior que agride / assedia o subordinado;
- b) Um colega agride / assedia outro colega;
- c) O superior é agredido / assedia por subordinados e vice versa;
- d) Prestador de Serviços (PJ) que agride / assedia colaborador CLT e vice versa;

## **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.

## **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) Promover as boas práticas e melhoria contínua no ambiente de trabalho;
- e) Capacitar os colaboradores e disseminar a cultura das boas práticas e de Compliance;
- f) Denunciar no Canal de Denúncias Institucional - SENSUS

## **14. OBRIGAÇÃO DE REPORTAR:**

14.1 O CEJAM reforça que a participação dos colaboradores é essencial, para garantir a efetividade da presente Política Anti assédio e Anti Discriminação 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.

Classificação da Informação: Uso Interno  
POL.INST.JUR.JIC.001.003

*[Handwritten signatures and initials are present here]*  
Pág. 11 de 13

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.clickcompliance.com/reporting-channel>
- **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 por meio dos canais acima descritos, 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 - Dignidade da pessoa humana e valor social do trabalho; a proibição de todas as formas de assédio e discriminação; Direito à segurança, saúde; ao trabalho e honra;

Código Penal Brasileiro;

Classificação da Informação: Uso Interno  
POL.INST.JUR.JIC.001.003

Pág. 12 de 13

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;

Lei 14.540/2023 - Programa de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Sexual na administração pública;

Convenção 190 da Organização Internacional do Trabalho – OIT;

Cartilhas - Ministério Público do Trabalho;

Demais legislações, tratados e convenções aplicáveis, e

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

Classificação da Informação: Uso Interno  
POL.INST.JUR.JIC.001.003

  
Pág. 13 de 13