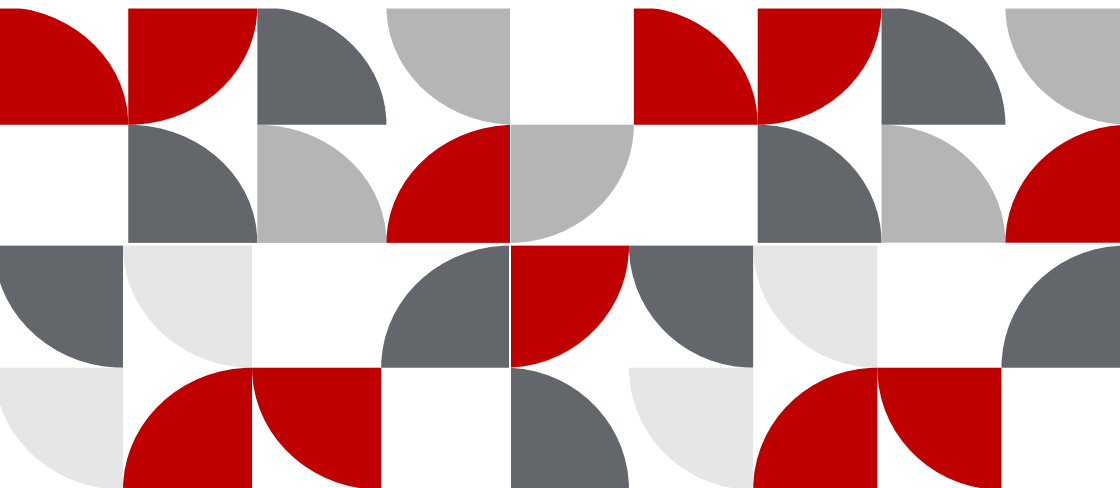


# GUIA DE PREVENÇÃO AO **ASSÉDIO E IMPORTUNAÇÃO** NO AMBIENTE DE TRABALHO

Todos juntos na construção de um ambiente de trabalho seguro e livre de assédio e importunação.



# # CONTA # COMIGO



Formas de contato:

<https://www.canalconfidencial.com.br/entidadescamilianas>

0800 300 4727 (ligação gratuita, 24h por dia, todos os dias)

# SUMÁRIO

---



Carta da Alta Administração	04
Entenda os tipos de assédio no ambiente de trabalho	05
Definição de assédio moral	06
Tipos de assédio moral	07
Como o assédio moral acontece	08
Atitudes que podem caracterizar assédio moral	09
O que não é assédio moral	11
Diferença entre conflito e assédio moral	12
Assédio sexual	13
Como ocorre o assédio sexual	14
O que não é assédio sexual	15
Importunação sexual	16
Impacto do assédio	17
O que fazer diante de uma situação de assédio	18
Como entrar em contato	19



## PELO CUIDADO E RESPEITO ÀS PESSOAS

---



A missão camiliana nasceu do encontro concreto com a dor humana. Desde São Camilo de Lellis, somos chamados a cuidar da vida com amor, respeito, compaixão e dignidade, reconhecendo em cada pessoa um valor único e inviolável. Inspirado por esse legado e pelos princípios que norteiam as entidades camilianas, o São Camilo Brasil reafirma seu compromisso com ambientes seguros, éticos e livres de qualquer forma de assédio, importunação ou conduta abusiva.

Em sintonia com a nossa Carta de Princípios, reconhecemos que toda pessoa possui dignidade inalienável e deve ser acolhida com respeito, escuta e cuidado humanizado. Por isso, não toleramos comportamentos que atentem contra a integridade física, emocional ou moral de qualquer pessoa. Tais práticas contrariam nossos valores institucionais, nosso Código de Conduta Ética e o espírito do carisma camiliano.

Cuidar das pessoas também significa cuidar das relações. Promover ambientes saudáveis e seguros faz parte do nosso compromisso com o acolhimento, o respeito ao próximo e a valorização da vida.

Neste contexto, elaboramos o **Guia de Prevenção ao Assédio e à Importunação** como instrumento de orientação, conscientização e prevenção, fortalecendo nossa cultura de integridade e contribuindo para relações mais humanas e respeitadas.

Este material representa o compromisso coletivo do São Camilo Brasil com relações pautadas pela ética, fraternidade e respeito. Fiéis ao carisma camiliano e aos princípios que orientam nossa missão, renovamos nosso compromisso de promover relações baseadas na escuta, no respeito e na responsabilidade compartilhada.

Que este guia contribua para fortalecer ambientes seguros, humanos e coerentes com o cuidado que inspira a missão camiliana.

Pe Mateus Locatelli, M.I.  
Provincial e Presidente do Conselho

Pe Justino Scatolin, M.I.  
Presidente Executivo



# ENTENDA OS TIPOS DE ASSÉDIO NO AMBIENTE DE TRABALHO

---

É fundamental compreender os tipos de assédio que podem ocorrer no ambiente de trabalho, para identificar condutas inadequadas, promover relações respeitosas e contribuir para um ambiente mais seguro, ético e acolhedor para todos.

## Assédio Moral

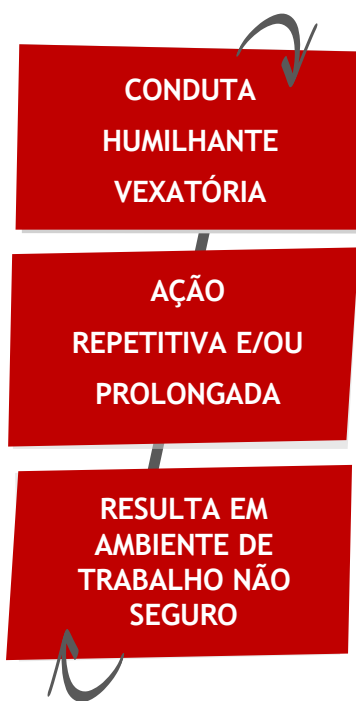
Conduta **abusiva**, de forma **repetitiva** e/ou **prolongada**, que expõe o colaborador a **situações humilhantes** e **vexatórias**.

## Assédio Sexual

Conduta de **natureza sexual indesejada**, que envolve **relação hierárquica**, **sem consentimento**, e que **constrange**, **intimida** ou **humilha** a pessoa, afetando sua dignidade, liberdade, segurança e saúde no ambiente de trabalho.

# DEFINIÇÃO DE **ASSÉDIO MORAL**

O assédio moral caracteriza-se pela presença de elementos específicos, consistindo em condutas humilhantes e vexatórias, ainda que independam de intenção explícita, realizadas de forma repetitiva e/ou prolongada, que geram danos à integridade física e/ou mental da vítima e contribuem para a degradação das relações profissionais e do ambiente de trabalho.



# TIPOS DE **ASSÉDIO MORAL**

É fundamental compreender os tipos de assédio que podem ocorrer no ambiente de trabalho, conforme a hierarquia e a relação entre as pessoas envolvidas.

## **Ascendente**



Conduta de um superior hierárquico que utiliza sua autoridade para humilhar, constranger ou pressionar um subordinado de forma repetitiva ou prolongada.

## **Descendente**



Subordinados (individualmente ou em grupo) assediam um superior hierárquico.

## **Horizontal**



Ocorre entre colegas de trabalho de mesmo nível hierárquico, sem relação de subordinação direta.

## **Misto**



Ocorre quando uma vítima sofre humilhações repetitivas de forma simultânea ou cumulativa, vinda tanto de superiores hierárquicos (vertical) quanto de colegas de trabalho (horizontal).

# COMO O ASSÉDIO MORAL ACONTECE?



Entender como essas práticas se manifestam é essencial para reconhecê-las e agir diante de situações abusivas no ambiente de trabalho.



## Ação Direta

Ocorre quando há uma conduta explícita e aberta de humilhação, constrangimento ou ataque à dignidade do colaborador.



## Ação Indireta

Acontece quando a prática abusiva não é verbalizada de forma clara, mas sim por meio de atitudes sutis que desestabilizam a vítima.



## Por Omissão

Ausência deliberada de condutas e de suporte necessário no ambiente de trabalho para provocar o isolamento, o constrangimento e a desvalorização profissional.

# ATITUDES QUE PODEM CARACTERIZAR **ASSÉDIO MORAL?**

- Designar atividades constrangedoras ou que não possam ser realizadas na prática.
- Desconsiderar a presença do(a) colaborador(a), interagindo apenas com os demais, ou tratar suas opiniões com deboche e desdém.
- Elevar o tom de voz, utilizar apelidos depreciativos ou adotar postura desrespeitosa de forma reiterada.
- Evitar o contato direto, comunicando-se somente por e-mails, recados, terceiros ou outros meios indiretos.
- Divulgar comentários maldosos, fofocas ou informações prejudiciais sobre o(a) colaborador(a).
- Fazer críticas ou julgamentos sobre aspectos da vida pessoal da vítima.
- Dizer ou insinuar que o colaborador é incompetente, sem permitir que ele explique seu trabalho ou suas ideias, desconsiderando o colaborador enquanto profissional.



## ATITUDES QUE PODEM CARACTERIZAR **ASSÉDIO MORAL?**

- Dar feedbacks negativos em público.
- Ridicularizar, humilhar, menosprezar ou intimidar alguém.
- Estabelecer metas impossíveis de serem alcançadas.
- Usar xingamentos, como “burro”, “incapaz” ou “idiota”.
- Isolar a pessoa do grupo, impedindo que ela se expresse ou a expondo ao ridículo.
- Fazer gestos ofensivos, humilhações públicas ou privadas, ameaças, gritos, ironias ou difamações.
- Ignorar a presença da pessoa ou impor silêncio forçado.
- Excluir um líder de equipe das decisões, tratando diretamente com seus subordinados sem sua participação ou sem incluí-lo em e-mails e reuniões.



# O QUE NÃO É ASSÉDIO MORAL?



Realizar a avaliação de desempenho do colaborador, de forma assertiva, desde que com respeito e em particular.



Oferecer e receber feedbacks, inclusive negativos, com o objetivo de apontar erros e cobrar metas.



Exigir o cumprimento das atividades laborais com respeito, evitando exposição desnecessária do profissional.



Ocorrência de conflitos pontuais com colegas ou lideranças, quando há divergências tratadas de forma direta e respeitosa.



Reorganizar tarefas, funções ou escalas conforme as prioridades da instituição.



**Todas as ações e condutas devem ser tratadas com respeito.**





# DIFERENÇAS ENTRE CONFLITO E ASSÉDIO MORAL

Nas relações de trabalho, assim como em qualquer interação humana, determinadas atitudes ou comportamentos podem gerar percepções de injustiça, frustração, decepção e discordância. Divergências de opiniões e ideias são naturais e fazem parte da convivência em sociedade.

Quando bem administrados, os conflitos podem contribuir para o fortalecimento das relações. Por outro lado, quando não são tratados adequadamente, podem se agravar e até evoluir para situações de assédio. Por isso, é fundamental compreender as diferenças entre conflitos interpessoais e o assédio moral.

## Conflito

Diferença de opiniões expressa de forma clara, transparente e respeitosa.

Relação direta entre as partes envolvidas.

Comunicação aberta e objetiva.

Ocorrência pontual de confrontos.

Não há intenção de excluir ou afastar quem pensa diferente.

Não provoca impacto negativo duradouro no ambiente de trabalho.

## Assédio

Comunicação pouco transparente e desrespeitosa.

Divergências que não são expressas de forma clara.

Ambiente de trabalho prejudicado ou tenso.

Isolamento de um ou mais colaboradores.

Humilhação e condutas vexatórias.

Conflitos frequentes e contínuos.

Condutas de perseguição com a intenção de levar o profissional a pedir demissão ou solicitar transferência.



# ASSÉDIO SEXUAL

O Assédio Sexual é uma conduta de natureza sexual, indesejada, caracterizada pela ausência de consentimento, na qual o assediador é o superior hierárquico da vítima. Ele pode envolver pessoas de todos os gêneros, orientação sexual ou identidade.

É importante que você saiba: o assédio sexual nunca é culpa da vítima. Ele não acontece por causa da forma de agir, se vestir ou se comportar de quem sofre a situação, mas sim pela má atitude de quem comete o assédio. Se algo aconteceu, a responsabilidade não é sua, você merece ser respeitado(a) em todos os momentos. No trabalho, o desenvolvimento do assédio sexual pode estar relacionado a fatores como:

**Relações de trabalho inadequadas, intimidade exacerbada, além de tolerância ou omissão diante de condutas inapropriadas de conotação sexual.**

**Aspectos culturais que fazem com que o agressor acredite ter autoridade ou domínio sobre outras pessoas.**

**O silêncio da vítima, seja por desconhecer seus direitos, sentir vergonha ou temer possíveis retaliações.**

# COMO OCORRE O ASSÉDIO SEXUAL

Comentários ou insinuações de cunho sexual, sejam diretas ou indiretas.

Uso de gestos, falas ou mensagens com duplo sentido.

Abordagens ou conversas sobre sexo sem consentimento.

Contar piadas ou utilizar expressões com conteúdo sexual.

Contato físico sem permissão, ultrapassando o limite da vítima. Trata-se de conduta inaceitável no ambiente de trabalho. Exemplos: toques, tentativa de beijos, carícias, abraços íntimos, entre outros.

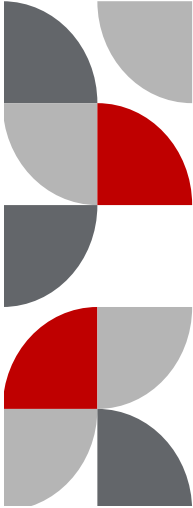
Pressão para participar de encontros ou saídas de caráter pessoal.

Ameaças explícitas ou implícitas, de punições ou prejuízos, como a possibilidade de demissão e a não promoção.

Pedido de favores de natureza sexual.

Convites insistentes e inconvenientes.





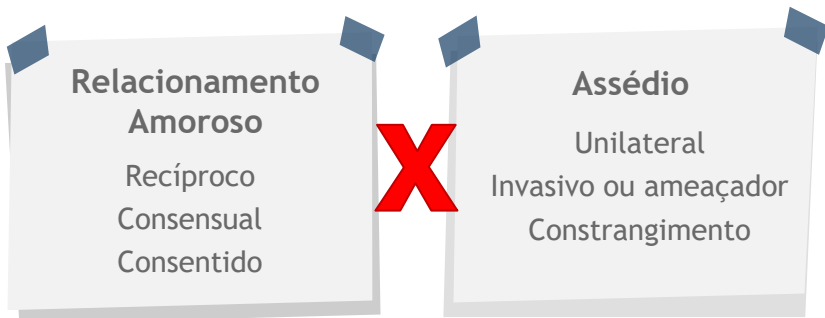
O assédio sexual não está relacionado às atitudes, ao comportamento ou à forma de se vestir da vítima, mas exclusivamente à conduta do assediador.



Mesmo que não haja uma recusa explícita, seja por medo, constrangimento ou falta de informação, a responsabilidade continua sendo do assediador.

## O QUE NÃO É ASSÉDIO SEXUAL

- Elogios respeitosos sem conotação sexual.
- Relacionamento amoroso com pessoa com idade superior a 18 anos, sem insistência, sem ameaça e extorsão de privilégios e vantagens. Neste caso, o consentimento é mútuo. Como há a existência de hierarquia, há a necessidade de comunicar ao Compliance para análise de risco de conflito de interesses ([compliance@saocamilo.br](mailto:compliance@saocamilo.br)).





# IMPORTUNAÇÃO SEXUAL

A importunação sexual consiste na realização de atos de caráter sexual contra alguém sem o seu consentimento, com o objetivo de satisfazer o próprio desejo ou o de terceiros.

Para sua caracterização, não é necessário o uso de violência ou ameaça, tampouco a existência de relação hierárquica ou de influência no ambiente de trabalho.

## Assédio Sexual

Assédio sexual ocorre quando alguém em posição de poder ou hierarquia constrange outra pessoa com o objetivo de obter favorecimento sexual. Esse comportamento pode envolver propostas, insinuações ou atitudes de cunho sexual indesejadas, gerando medo de prejuízos profissionais, retaliações ou até perda do emprego. O objetivo é pressionar a vítima a ceder diante da situação.



## Importunação Sexual

Importunação sexual é a prática de ato de cunho libidinoso sem consentimento, com o objetivo de satisfazer desejo sexual, independentemente de hierarquia. Pode ocorrer no ambiente de trabalho, envolvendo colaboradores. Geralmente acontece por meio de contatos físicos ou abordagens inadequadas, sem uso de força ou ameaça.

O assédio sexual se configura pela relação de hierarquia e influência no ambiente de trabalho, enquanto a importunação sexual pode ocorrer entre colegas de trabalho, onde não há hierarquia.





# IMPACTO DO ASSÉDIO

---

O assédio moral, o assédio sexual e outras formas de violência no ambiente de trabalho produzem impactos significativos não apenas para a vítima, mas também para o ambiente de trabalho, as equipes e a sociedade em geral.

## VÍTIMA

O assédio pode afetar significativamente a integridade física e mental da vítima, impactando pessoas, relações e o ambiente de trabalho. Afeta o bem-estar, a segurança e a confiança no dia a dia profissional. A vítima pode ter dificuldades de concentração, sentir insegurança para permanecer em um ambiente hostil e, em alguns casos, até pensar em sair do emprego para se afastar da situação.

## AGRESSOR

O assédio pode gerar consequências legais, profissionais e pessoais para o agressor, incluindo medidas administrativas, danos à reputação e ações judiciais.



# O QUE FAZER DIANTE DE UMA SITUAÇÃO DE ASSÉDIO?

**Reunir provas  
(sempre por meios legais)**

Exemplo: e-mails, mensagens, bilhetes, registros em redes sociais corporativas, documentos, prints de Whatsapp e outros registros.

**Manter registros em sistemas corporativos**

Exemplo: histórico de atividades, acessos, demandas, fluxos de trabalho, evidências de condutas, indícios que possam contribuir para a apuração do assédio.

**Registrar os fatos com o máximo de detalhes possível**

Exemplo: datas, horários, local ou setor, contexto do ocorrido, nome do(a) assediador(a), testemunhas que possam corroborar o relato apresentado, conteúdo das interações e impactos causados/percebidos.

**Denuncie!**

Realizar denúncia no Canal de Denúncias do São Camilo Brasil. Aqui, o sigilo, a confidencialidade e anonimato são mantidos.



## COMO ENTRAR EM CONTATO?

Caso você sofra, presencie ou tenha conhecimento de alguma conduta abusiva ou qualquer atitude contrária às diretrizes do Código de Conduta Ética. **DENUNCIE!**

A área de Compliance do São Camilo Brasil garante o sigilo das informações e a proteção contra retaliações aos denunciantes de boa-fé.



## SUA VOZ FAZ DIFERENÇA. DENUNCIE!



Aponte a câmera do seu celular para o QR Code, ou acesse:  
<https://www.canalconfidencial.com.br/entidadescamilianas>

Também é possível fazer a denúncia por meio do telefone:  
0800 300 4727 (ligação gratuita, 24h por dia, todos os dias).

**Importante:** Ao registrar a denúncia, anote o número de protocolo. Toda a comunicação será feita exclusivamente pela plataforma do Canal, garantindo a confidencialidade.

**Cultura de integridade: agir com respeito, cuidar com propósito.**



# # CONTA # COMIGO

