

CAMINHOS DO RESPEITO

Guia de Prevenção e Combate ao Assédio

Cuidar de quem cuida começa com um ambiente seguro para todos(as).

COMPROMISSO COM O RESPEITO

O CEJAM tem como missão ser instrumento transformador da vida das pessoas por meio de ações de promoção, prevenção e assistência à saúde. Para que esse propósito se concretize, é essencial olhar com atenção para quem o torna possível todos os dias: o #TimeCEJAM.

Um ambiente de trabalho pautado por valores como ética, dignidade e respeito é fundamental para cuidar de quem cuida. Por isso, no CEJAM, não é tolerado qualquer tipo de violência ou assédio.

Esse guia foi elaborado para esclarecer dúvidas, orientar condutas e fortalecer o compromisso de cada colaborador(a) com a nossa cultura organizacional.

Juntos(as), construímos, no dia a dia, um ambiente de trabalho cada vez melhor para todos(as).

CONCEITOS ESSENCIAIS: O QUE É ASSÉDIO?

ASSÉDIO MORAL

É a exposição de uma pessoa a situações humilhantes e constrangedoras no ambiente de trabalho, de forma repetitiva e prolongada. Tem como objetivo degradar as condições de trabalho e afetar a dignidade do(a) colaborador(a).

ASSÉDIO SEXUAL

É toda abordagem de caráter sexual, manifestada por palavras, gestos ou contatos físicos, sem o consentimento da pessoa. Pode ocorrer por meio de chantagem (quando há relação de hierarquia) ou de intimidação, criando um ambiente hostil.

VOCÊ SABIA?

O assédio não ocorre apenas de forma vertical (de lideranças para subordinados). Ele também pode ser:

- **Horizontal:** entre colegas do mesmo nível hierárquico;
- **Ascendente:** de subordinados para lideranças;
- **Por terceiros:** praticado por pacientes, fornecedores ou outros públicos no ambiente de trabalho.

CONFIRA ALGUNS EXEMPLOS PRÁTICOS

É GESTÃO (ACEITÁVEL)	É ASSÉDIO MORAL (INACEITÁVEL)
Cobrar metas e resultados previstos em contrato.	Criticar a pessoa em público com tom humilhante.
Dar feedbacks construtivos sobre erros técnicos.	Atribuir apelidos pejorativos ou fazer piadas ofensivas.
Mudar escalas de trabalho por necessidade do serviço.	Isolar o(a) colaborador(a) ou retirar suas ferramentas de trabalho sem motivo.
Exigir o cumprimento das normas de biossegurança.	Espalhar rumores ou fofocas sobre a vida pessoal do(a) colega.

Exemplos de assédio sexual:

- Comentários invasivos sobre o corpo ou vestimenta;
- Convites insistentes após uma negativa clara;
- Toques físicos não consentidos;
- Exibição ou envio de conteúdo de cunho sexual.

OS IMPACTOS DO ASSÉDIO NO DIA A DIA

O assédio traz consequências significativas e afeta diferentes dimensões do ambiente de trabalho:

- **Para a pessoa:** pode gerar ansiedade, depressão, burnout e impactar a autoestima.
- **Para o time:** contribui para a queda de produtividade, desmotivação e aumento de erros.
- **Para a Instituição:** pode resultar na perda de talentos, danos à reputação e riscos jurídicos.

SAIBA COMO AGIR

SE VOCÊ É VÍTIMA:

- Posicione-se com clareza: se se sentir seguro(a), manifeste seu desconforto;
- Registre os fatos: anote datas, horários, locais e possíveis testemunhas;
- Busque apoio: procure sua liderança ou o RH.

SE VOCÊ É TESTEMUNHA:

- Não seja conivente: ofereça apoio à pessoa e reporte o que presenciou.

SE VOCÊ É LÍDER:

- A responsabilidade é ampliada: acompanhe o clima da equipe, acolha relatos com seriedade e jamais minimize uma situação.

CANAL DE DENÚNCIAS: RELATO SEGURO E CONFIDENCIAL

O CEJAM disponibiliza um canal de denúncias para o registro de situações ilegais ou contrárias ao Código de Ética e Conduta. O relato pode ser realizado de forma identificada ou anônima, com garantia de sigilo, segurança e privacidade.

COMO ACESSAR

O link está disponível no Portal CEJAM e no CEJAM Cloud.

**CLIQUE AQUI
E ACESSE**

ETAPAS DO PROCESSO

- 1. Triagem:** a denúncia é recebida;
- 2. Apuração:** é iniciada uma investigação interna, conduzida de forma sigilosa;
- 3. Análise:** o Comitê de Governança avalia as evidências;
- 4. Resposta:** são aplicadas medidas educativas ou disciplinares, conforme o caso.

Importante:

O CEJAM reforça a proteção dos relatos realizados, conforme o Regulamento de Proteção do Denunciante de Boa-Fé:

Sigilo absoluto:

A identidade do(a) denunciante e as informações do relato são protegidas;

Não retaliação:

É proibida qualquer forma de punição ou represália contra quem denuncia de boa-fé;

Apuração imparcial:

Todos os casos são investigados com base em fatos e evidências, garantindo o direito de defesa;

Consequências proporcionais:

Violações comprovadas resultam em medidas compatíveis com a gravidade da conduta, reiterando a política de tolerância zero.

Esperamos que esse conteúdo tenha contribuído para ampliar o conhecimento, esclarecer dúvidas e reforçar a importância do compromisso contínuo com o cuidado, o respeito e a escuta.

**PARA MAIS INFORMAÇÕES,
ACESSE NOSSOS DOCUMENTOS DE REFERÊNCIA
DISPONÍVEIS NO PORTAL CEJAM!**

POLÍTICA ANTIASSÉDIO

CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA

**REGULAMENTO DE PROTEÇÃO
AO DENUNCIANTE DE BOA-FÉ**

cejam.org.br



CEJAM Oficial



Ficha Técnica

Curadoria de conteúdo e redação:

Jurídico CEJAM – Gerência Jurídica, Núcleo de Integridade e Compliance e Núcleo Jurídico Trabalhista

Revisão e projeto gráfico:

Comunicação, Marketing e Relacionamento