



CARTILHA

COMLURB

CONTRA O ASSÉDIO

MENSAGEM DO PRESIDENTE



Na Comlurb, temos o compromisso permanente de promover um ambiente de trabalho pautado no respeito, na ética e na valorização das pessoas. Acreditamos que relações profissionais saudáveis são fundamentais para o bem-estar dos nossos empregados e para a qualidade dos serviços que prestamos à sociedade.

O combate a qualquer forma de assédio e discriminação é uma responsabilidade de todos nós e deve ser parte das nossas atitudes diárias. Não há espaço para condutas que violem a dignidade, a integridade ou o respeito no ambiente de trabalho.

Esta cartilha foi elaborada para orientar, conscientizar e apoiar nossos empregados, trazendo informações importantes sobre a prevenção do assédio, a identificação de situações inadequadas e os canais disponíveis para acolhimento e denúncia segura.

Conto com o engajamento de todos para construirmos, juntos, um ambiente cada vez mais respeitoso, seguro e íntegro.

Renato Rodrigues

APRESENTAÇÃO

Embora seja um assunto amplamente comentado, muitas pessoas desconhecem ou têm uma compreensão parcial ou equivocada sobre o que é assédio. Nesse intuito, esta cartilha se propõe a conscientizar o leitor sobre o tema, a partir de diferentes perspectivas. Com exemplos práticos, são

indicadas situações que configuram assédio e listadas as possíveis causas e consequências desse tipo de conduta. Também são apresentadas medidas para prevenir e combater o assédio de forma a tornar o ambiente de trabalho mais positivo e, por fim, nossos canais de denúncia disponíveis.



O QUE É ASSÉDIO MORAL?

Assédio moral é a exposição de pessoas a situações humilhantes e constrangedoras no ambiente de trabalho, de forma repetitiva e prolongada, no exercício de suas atividades. É uma conduta que traz danos à dignidade e à integridade do indivíduo, colocando a saúde em risco e prejudicando o ambiente de trabalho.

Ele pode ser caracterizado como toda e qualquer conduta abusiva, como comportamentos, palavras, atos, gestos ou escritos que possam trazer danos à personalidade, à dignidade ou à integridade física e psíquica de uma pessoa, pondo em perigo o seu emprego ou degradando o seu ambiente de trabalho.

É uma forma de violência que tem como objetivo desestabilizar emocional e profissionalmente o indivíduo e pode ocorrer por meio de ações diretas (acusações, insultos, gritos, humilhações públicas) e indiretas (propagação de boatos, isolamento, recusa na comunicação, fofocas e exclusão social).

A humilhação repetitiva e de longa duração interfere na vida do profissional, comprometendo a identidade, a dignidade e as relações afetivas e sociais, além de gerar danos à saúde física e mental, que podem evoluir para a incapacidade de trabalhar, doenças ou afastamentos.

Essas condutas são incompatíveis com os princípios e valores da Comlurb e com diversas leis que tratam da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho. Por isso, devem ser combatidas!



TIPOLOGIA DO ASSÉDIO MORAL



O assédio moral pode se manifestar de três modos distintos: vertical, horizontal e misto.

ASSÉDIO MORAL VERTICAL

Ocorre entre pessoas de nível hierárquico diferentes, chefes e subordinados, e pode ser subdividido em duas espécies:

Descendente: caracterizado pela pressão dos chefes em relação aos subordinados. Os superiores se aproveitam de sua condição de autoridade para pôr o empregado em situações desconfortáveis, como desempenhar uma tarefa que não faz parte de seu ofício e qualificação, a fim de puni-lo pelo cometimento de algum erro, por exemplo.

Ascendente: praticado por subordinado ou grupo de subordinados contra o chefe. Consiste em causar constrangimento ao superior hierárquico por interesses diversos. Ações ou omissões para "boicotar" um novo gestor, indiretas frequentes diante dos colegas e até chantagem visando a uma promoção são alguns exemplos.



ASSÉDIO MORAL HORIZONTAL

Ocorre entre pessoas que pertencem ao mesmo nível de hierarquia. É um comportamento instigado pelo clima de competição exagerado entre colegas de trabalho. O assediador promove liderança negativa perante os que fazem intimidação ao colega, conduta que se aproxima do bullying, por ter como alvo vítimas vulneráveis.

ASSÉDIO MORAL MISTO

Consiste na acumulação do assédio moral vertical e do horizontal. A pessoa é assediada por superiores hierárquicos e também por colegas de trabalho. Em geral, a iniciativa da agressão começa sempre com um autor, fazendo com que os demais acabem seguindo o mesmo comportamento.

ATITUDES QUE CARACTERIZAM O ASSÉDIO MORAL:

- Retirar a autonomia do empregado ou contestar, a todo o momento, suas decisões;
- Sobrecarregar o empregado com novas tarefas ou retirar o trabalho que habitualmente competia a ele executar, provocando a sensação de inutilidade e de incompetência;
- Ignorar a presença do assediado, dirigindo-se apenas aos demais empregados;
- Passar tarefas humilhantes;
- Gritar ou falar de forma desrespeitosa;
- Espalhar rumores ou divulgar boatos ofensivos a respeito do empregado;
- Não levar em conta seus problemas de saúde;
- Criticar a vida particular da vítima;
- Atribuir apelidos pejorativos;
- Impor punições vexatórias (dancinhas, prendas);
- Postar mensagens depreciativas em grupos nas redes sociais;
- Evitar a comunicação direta, dirigindo-se à vítima apenas por e-mail, bilhetes e outras formas de comunicação indireta;
- Isolar fisicamente o empregado para que não haja comunicação com os demais colegas;
- Desconsiderar ou ironizar, injustificadamente, as opiniões da vítima;
- 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;
- Manipular informações, deixando de repassá-las com a devida antecedência necessária para que o empregado realize suas atividades;
- Vigilância excessiva;
- Limitar o número de vezes que o empregado vai ao banheiro e monitorar o tempo que ele lá permanece;
- Instigar o controle de um empregado por outro, criando um monitoramento fora do contexto da estrutura hierárquica, para gerar desconfiança e evitar a solidariedade entre colegas.
- Coagir, intimidar, constranger ou discriminar por convicções políticas;
- Ameaçar demissão ou prejuízos profissionais por posicionamento político;
- Prometer benefícios em troca de apoio a candidatos ou partidos;
- Obrigar o uso de materiais de campanha;
- Tratar de forma desigual trabalhadores por suas opiniões políticas.



Atenção!

Situações isoladas podem causar constrangimento, mas não necessariamente configuram assédio moral. Para que o assédio seja caracterizado, as agressões devem ocorrer repetidamente, por tempo prolongado, e com a intenção de prejudicar emocionalmente a vítima.

O QUE NÃO É ASSÉDIO MORAL?



Exigências profissionais: Exigir que o trabalho seja cumprido com eficiência e estimular o cumprimento de metas não é assédio moral. Toda atividade apresenta certo grau de pressão a partir da definição de tarefas e de resultados a serem alcançados. No cotidiano do ambiente de trabalho, é natural existir cobranças, críticas e avaliações sobre o trabalho e o comportamento profissional dos empregados. Por isso, eventuais reclamações por tarefa não cumprida ou realizada com displicência não configuram assédio moral.

Aumento do volume de trabalho: Dependendo do tipo de atividade desenvolvida, pode haver períodos de maior volume de trabalho. A realização de serviço extraordinário é possível, se dentro dos limites da legislação e por necessidade de serviço. A sobrecarga de trabalho só pode ser vista como assédio moral se usada para desqualificar especificamente um indivíduo ou se usada como forma de punição.

Uso de mecanismos tecnológicos de controle: Para gerir o quadro de pessoal, as organizações cada vez mais se utilizam de mecanismos tecnológicos de controle, como ponto eletrônico. Essas ferramentas não podem ser consideradas meios de intimidação, uma vez que servem para o controle da frequência e da assiduidade dos empregados.

Más condições de trabalho: A condição física do ambiente de trabalho (ambiente pequeno e pouco iluminado, por exemplo) não representa assédio moral, a não ser que o profissional seja colocado nessas condições com o objetivo de desmerecê-lo frente aos demais.



O QUE É ASSÉDIO SEXUAL?

O assédio sexual é uma forma de comportamento inadequado que envolve avanços, comentários, gestos ou ações de natureza sexual que são indesejados, não consensuais e que criam um ambiente desconfortável, hostil ou intimidante para a vítima. Ele pode ocorrer em diversas situações, inclusive no local de trabalho, quando uma pessoa em posição de autoridade condiciona oportunidades, promoções, benefícios ou qualquer aspecto do emprego ou posição da vítima à aceitação de avanços sexuais indesejados

ou, ainda através da criação de um ambiente de trabalho hostil, com comentários, piadas, imagens, toques indesejados ou qualquer comportamento sexualmente sugestivo que torne a vítima desconfortável e ansiosa.

Não toleramos o assédio sexual em nenhuma forma e incentivamos todos a denunciarem qualquer incidente desse tipo. Todas as denúncias serão tratadas de forma confidencial e adequada, com ações tomadas para garantir que o problema seja resolvido e que medidas preventivas sejam implementadas.

TIPOLOGIA DO ASSÉDIO SEXUAL

O assédio sexual pode se manifestar por chantagem e/ou por intimidação.

Assédio sexual por chantagem: Ocorre quando uma pessoa em posição de autoridade condiciona oportunidades, promoções, benefícios ou qualquer aspecto do emprego ou posição da vítima à aceitação de avanços sexuais indesejados, criando um ambiente onde a pessoa se sente obrigada a ceder às demandas para manter seu emprego ou posição. Nesse tipo de assédio, o assediador, conforme a investida sexual seja aceita ou não, prejudica ou não a situação de trabalho da vítima.

Assédio sexual por intimidação: Nesses casos, o assediador cria um ambiente de trabalho hostil, intimidativo e/ou humilhante, com a realização de comentários, piadas, envio de imagens pornográficas, toques indesejados ou outros comportamentos sexualmente sugestivos que torne a vítima desconfortável e ansiosa. As ações podem ser dirigidas a uma pessoa ou a um grupo de pessoas em particular.

ATITUDES QUE CARACTERIZAM O ASSÉDIO SEXUAL



- Conversas indesejáveis sobre sexo;
- Convites impertinentes;
- Promessas de tratamento diferenciado;
- Comentários e observações insinuantes e comprometedoras sobre aparência física ou sobre a personalidade da pessoa assediada;
- Contar piadas com carácter obsceno e sexual;
- Mostrar ou partilhar imagens ou desenhos explicitamente sexuais;
- Cartas, notas, e-mails, chamadas telefônicas ou mensagens de natureza sexual;
- Avaliar pessoas pelos seus atributos físicos;
- Comentários sexuais sobre a forma de vestir ou de parecer;
- Assobiar ou fazer sons inapropriados;
- Fazer sons ou gestos de natureza sexual;
- Ameaças diretas ou indiretas com o objetivo de ter relações sexuais;
- Convidar alguém repetidamente para ter sexo ou para sair;
- Levantar questões inapropriadas sobre a vida sexual dos empregados;
- Contato físico não desejado, como toques, abraços, beijos, carinhos;
- Tocar alguém para outros verem;
- Ataque ou violação sexual.

O ASSÉDIO SEXUAL É SÓ DE HOMENS PARA MULHERES?

Não. Os homens podem ser assediados por mulheres, homens assediados por outros homens e mulheres por mulheres. Não existe um padrão de gênero para caracterizar o assédio sexual.

O ASSÉDIO SEXUAL É REALIZADO SÓ PELO SUPERIOR HIERÁRQUICO?

Não. O assediador pode ser o chefe, um colega, um cliente, um estranho, um familiar, um falso amigo, uma pessoa entrevistando para uma nova área de trabalho ou até um grupo de pessoas. Não existe um padrão e o assédio sexual pode ocorrer de forma variada.

IMPACTOS DO ASSÉDIO MORAL E SEXUAL

O assédio tem efeitos profundos e negativos nas vítimas, afetando não apenas seu bem-estar emocional, mas também sua produtividade e autoestima. As vítimas frequentemente experimentam ansiedade, estresse, depressão e podem se sentir isoladas. Isso pode afetar adversamente o ambiente de trabalho e a dinâmica da equipe. A prática traz consequências psíquicas, físicas, sociais e profissionais para o assediado, além de prejudicar todo o ambiente de trabalho.

CONSEQUÊNCIAS PARA O ASSEDIADO

- Dores generalizadas;
- Palpitações;
- Distúrbios digestivos;
- Dores de cabeça;
- Hipertensão arterial (pressão alta);
- Alteração do sono;
- Irritabilidade;
- Crises de choro;
- Abandono de relações pessoais;
- Problemas familiares;
- Isolamento;
- Depressão;
- Síndrome do pânico;
- Estresse;
- Esgotamento físico e emocional;
- Perda do significado do trabalho;
- Suicídio.

CONSEQUÊNCIAS PARA A COMPANHIA



- Redução da produtividade;
- Rotatividade de pessoal;
- Aumento de erros e acidentes;
- Absenteísmo (faltas);
- Licenças médicas;
- Exposição negativa da Companhia;
- Indenizações trabalhistas;
- Multas administrativas.

COMO PREVENIR?

Existem várias formas de prevenir o assédio no trabalho, mas a principal é a informação. Garantir que todos saibam o que é assédio moral e sexual e quais são os comportamentos e ações aceitáveis no ambiente de trabalho contribui para a redução e até para a eliminação dessa prática.



Algumas medidas de prevenção:

- Promover palestras e treinamentos sobre o assunto;
- Incentivar a efetiva participação de todos os empregados nas ações de divulgação e treinamentos sobre o Código de Conduta e Integridade da Comlurb;
- Divulgar as informações contidas no Código de Conduta e Integridade, enfatizando que qualquer tipo de assédio é incompatível com os princípios e valores da Comlurb;
- Incentivar as boas relações no ambiente de trabalho, com tolerância à diversidade de perfis profissionais e de ritmos de trabalho;
- Observar o aumento súbito e injustificado de absenteísmo (faltas ao trabalho);
- Garantir a todos os empregados tratamento igual, justo e respeitoso;
- Dar exemplo de comportamento e condutas adequadas, evitando se omitir diante de situações de assédio;
- Divulgar constantemente os canais de denúncia disponíveis e orientar sobre como devem ser utilizados;
- Receber e apurar adequadamente as denúncias recebidas;
- Oferecer apoio e orientação aos empregados que se julgam vítimas de assédio.

ESTÁ SENDO VÍTIMA DE ASSÉDIO?

- Reúna provas do assédio. Anote, com detalhes, todas as situações sofridas com data, hora e local, e liste os nomes dos que testemunharam os fatos;
- Busque ajuda dos colegas, principalmente daqueles que testemunharam o fato ou que já passaram pela mesma situação;
- Converse com seus amigos e familiares, busque ajuda psicológica, caso ache necessário, e não se isole;
- Comunique a situação utilizando os canais de denúncia disponíveis.

É TESTEMUNHA DE ASSÉDIO OU SEU COLEGA ESTÁ SENDO ASSEDIADO?

- Ofereça apoio à vítima;
- Disponibilize-se como testemunha;
- Comunique a situação utilizando os canais de denúncia disponíveis.

CANAL DE DENÚNCIAS E SANÇÕES DISCIPLINARES

Qualquer pessoa pode denunciar atitudes que infringem às normas estabelecidas no Código de Conduta e Integridade da Comlurb, basta usar os canais de denúncia. Eles são meios seguros de comunicação que você pode utilizar para relatar situações ou comportamentos que desrespeitem o Código.

No App Comlurb você tem acesso direto ao canal de denúncia: basta clicar no botão com a imagem do megafone. Os outros canais disponíveis estão listados no Código de Conduta e Integridade da Comlurb.

CANAIS DE DENÚNCIA:



APP



integridade.comlurb@prefeitura.rio



Rua Major Ávila, 358,
Tijuca - Rio de Janeiro - RJ
Cep. 20.511-140



PASSAPORTE

1746

CENTRAL DE ATENDIMENTO

<https://www.1746.rio/porta/ouvidoria>

POLÍTICA DE NÃO RETALIAÇÃO

A Companhia garante que não serão tolerados atos de retaliação contra o empregado que realizar uma denúncia através dos Canais de Denúncia.

Os relatos sobre retaliação que forem realizados nos canais de denúncia da Companhia serão analisados cuidadosamente e apurados através do Procedimento de Apuração de Denúncia da Companhia, com garantia de que não haverá conflito de interesses no tratamento do assunto.

A Comlurb adota mecanismos de anonimato no tratamento das denúncias recebidas para coibir qualquer espécie de retaliação às pessoas que utilizam os canais de denúncia.

A proteção contra retaliação não afasta eventual responsabilidade, a exemplo da trabalhista, ética, civil ou penal, das pessoas que utilizarem os canais de denúncia de forma ilícita ou de má-fé.

A constatação da ocorrência de atos de retaliação será considerada falta disciplinar, sendo passível de sanções e/ou penalidades, de acordo com o Regimento Disciplinar da Comlurb.

LEGISLAÇÃO RELACIONADA

- **Constituição da República:** A República Federativa do Brasil tem como fundamentos: a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho (art. 1º, III e IV). É assegurado o direito à saúde, ao trabalho e à honra (art. 5º, X, e 6º);
- **Código Civil:** Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito (art. 186);
- **Código Penal:** É prevista pena de detenção de 1 (um) a 2 (dois) anos para aquele que constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função (art. 216-A). A pena é aumentada em até um terço se a vítima for menor de 18 (dezoito) anos;
- **Código de Integridade do Agente Público do Poder Executivo do Município do Rio de Janeiro:** É dever dos agentes públicos repudiar e atuar ativamente contra quaisquer práticas que possam configurar, direta ou indiretamente, implícita ou explicitamente, assédio, abuso, ou discriminação, sejam estes de natureza racista, misógina, xenofóbica, homofóbica, transfóbica, em todas as suas formas, capazes ou não de ridicularizar ou menosprezar o indivíduo;
- **Código de Conduta e Integridade da Companhia Municipal de Limpeza Urbana – COMLURB:** É vedado aos administradores, empregados e demais colaboradores praticar qualquer tipo de assédio no âmbito da Companhia envolvendo qualquer conduta verbal ou física de humilhação, coação ou ameaça aos integrantes da Companhia, ou de criação de ambiente profissional hostil que, injustificadamente, interfira no desempenho individual ou afete as condições de trabalho do envolvido, inclusive através de meios eletrônicos.



ENCERRAMENTO

Esperamos que as informações contidas nessa cartilha contribuam para a prevenção às práticas de assédio na Comlurb. O objetivo é orientar continuamente os gestores e empregados para evitar que situações de assédio moral e sexual ocorram dentro de nossa Companhia.

Reafirmamos nosso compromisso de não tolerar nenhum tipo de assédio, seja ele sexual, moral, verbal ou psicológico, e seguimos em busca da construção de uma cultura organizacional que promova o respeito, a dignidade e a colaboração.

Com esse material, reforçamos a intenção de propor ações para garantir que todos os empregados se sintam seguros, respeitados e apoiados em seu ambiente de trabalho. A manutenção das boas condutas e da integridade da Companhia depende de todos nós!

