

TODOS MERECEM

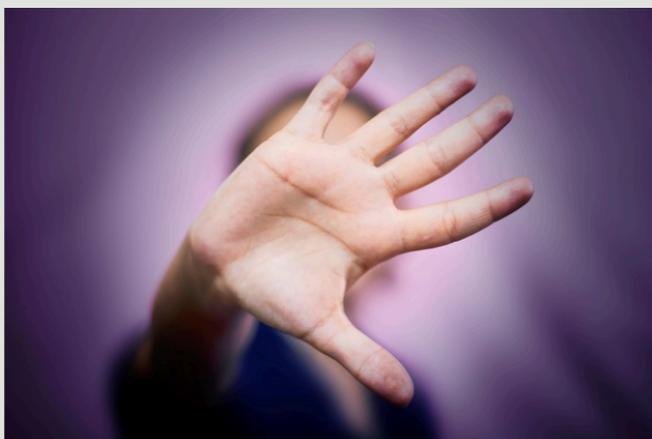


RESPEITO!

Campanha da CODERN de conscientização e prevenção ao ASSÉDIO MORAL, DISCRIMINAÇÃO, ou PRECONCEITO de qualquer espécie no ambiente de trabalho.



ASSÉDIO MORAL NO SERVIÇO PÚBLICO



ASSÉDIO MORAL VERTICAL ASCENDENTE

O assédio caracterizado como moral vertical ascendente é praticado por subordinado ou grupo de subordinados contra o chefe. Incide em causar constrangimento ao superior hierárquico por interesses diversos. São ações ou omissões para “boicotar” um novo gestor, indiretas frequentes diante dos colegas e até chantagem visando a uma promoção.



ASSÉDIO MORAL MISTO

Consiste na acumulação do assédio moral vertical e do assédio moral 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.

ASSÉDIO MORAL VERTICAL DESCENDENTE

O assédio caracterizado como moral vertical descendente é caracterizado pela pressão dos chefes em relação aos subordinados. Os superiores se aproveitam de sua categoria de autoridade para pôr o funcionário 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.



ASSÉDIO MORAL HORIZONTAL

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



SITUAÇÕES QUE CARACTERIZAM O ASSÉDIO MORAL

- Retirar a autonomia do colaborador ou contestar, a todo o momento, suas decisões; Sobrecarregar o colaborador 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 colaboradores;
- Designar tarefas humilhantes; Gritar ou falar de forma desrespeitosa;
- Espalhar rumores ou divulgar boatos ofensivos a respeito do colaborador;
- Não levar em conta seus problemas de saúde física e mental;
- 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 ou terceiros e outras formas de comunicação indireta;
- Isolar fisicamente o colaborador 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 colaborador realize suas atividades;
- Vigilância excessiva;
- Limitar o número de vezes que o colaborador vai ao banheiro e monitorar o tempo que lá ele permanece;
- Advertir arbitrariamente;
- e Instigar o controle de um colaborador por outro, criando um controle fora do contexto da estrutura hierárquica, para gerar desconfiança e evitar a solidariedade entre colegas.

Atenção!

Situações isoladas podem causar dano moral, 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.



Diga NÃO à Discriminação e ao Preconceito no Ambiente de Trabalho



Na Companhia Docas do Rio Grande do Norte, respeito e igualdade são valores que movem nosso dia a dia.

Discriminação por **raça, gênero, religião, orientação sexual, deficiência** ou **qualquer outro motivo** NÃO SERÁ TOLERADA.

- ✓ Valorize a diversidade
- ✓ Promova o respeito
- ✓ Combata atitudes preconceituosas
- ✓ Denuncie comportamentos discriminatórios

Juntos construímos um ambiente mais justo, seguro e inclusivo para todos.

**Respeito se pratica.
Preconceito se combate.**



OUVIDORIA

OUVIDORIA DA CODERN

A Ouvidoria da CODERN atua como um canal de comunicação e mediação entre a Companhia e os empregados, usuários, prestadores de serviços, fornecedores e comunidades, buscando soluções às suas demandas pertinentes à Instituição, assegurando a preservação dos princípios da legalidade, moralidade e eficiência dos atos da administração. Por meio dos canais de atendimento, você pode:

- Esclarecer dúvidas, pedir informações, registrar uma reclamação, fazer uma DENÚNCIA, um elogio ou até mesmo dar alguma sugestão relacionada às atividades da CODERN;
- Você também pode recorrer à Ouvidoria em caso de combate à prática de atos ilícitos, discriminação, atos de violência ou qualquer manifestação de preconceito ou abuso, sendo garantido a privacidade e sigilo de dados pessoais, conforme legislação em vigor;
- Você também pode registrar pedidos de informações e dados, com base na Lei de Acesso à Informação, por meio do Sistema de Informação ao Cidadão (SIC).

SAIBA COMO USAR

Para registrar qualquer manifestação (**discriminação, assédio, ou preconceito de qualquer espécie no ambiente de trabalho**) relacionada à CODERN, o principal canal de atendimento é pelo Sistema FalaBr: <http://codern.com.br/ouvidoria/>.

Você também pode entrar em contato por e-mail, ouvidoria@codern.com.br; WhatsApp (84) 4005-5319 pessoalmente, na sede da Companhia.

SEREI PENALIZADO POR FAZER UM DENÚNCIA?

Não. O Decreto nº 10.153, de 3 de dezembro de 2019 dispõe sobre as salvaguardas de proteção à identidade dos denunciadores de ilícitos e de irregularidades praticados contra a administração pública. A Ouvidoria da CODERN dispõe, ainda, de processos descritos no Regimento Interno da Ouvidoria que tratam da reserva de identidade e proteção de dados dos manifestantes e a Plataforma Fala.Br. possui ferramentas e mecanismos de proteção e reserva de identidade.

POSSO FAZER UMA DENÚNCIA ANÔNIMA?

Sim, mas se você registrar uma manifestação anônima não receberá um número de protocolo e nem receberá resposta da ouvidoria. Você também pode se identificar e pedir acesso restrito aos seus dados.