

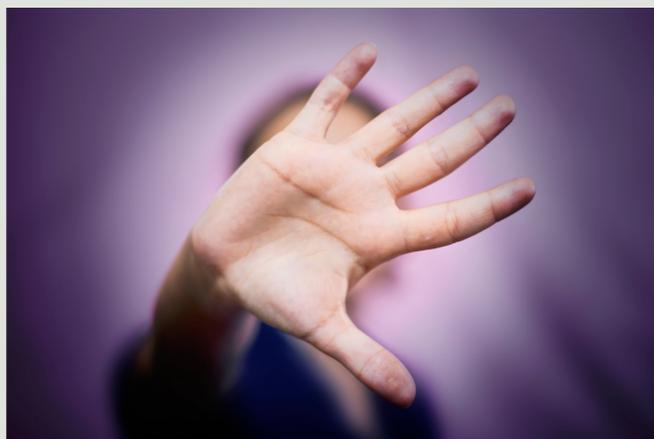
# TODOS MERECEM RESPEITO!



Campanha da CODERN de conscientização e  
prevenção ao ASSÉDIO MORAL.



# 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.



# 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 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.gov.br](mailto:ouvidoria@codern.gov.br); WhatsApp, (84) 99139-4506; ou 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.