

# ESTRESSE E VIOLÊNCIA NO TRABALHO

Prevenir para construir ambiente de trabalho saudável



# Sumário

Violência no trabalho .....	03
Assédio moral .....	03
Assédio sexual .....	04
Forma de agressão no trabalho .....	04
O que fazer? .....	05
Por que denunciar? .....	06
Situações que podem ser confundidas com assédio moral .....	07
Podem auxiliar em casos de violência no trabalho .....	08



## **VIOLÊNCIA NO TRABALHO**

É toda ação intencional de um indivíduo ou grupo contra outro indivíduo ou grupo que cause repercussões biopsicossociais para saúde. Ocorre no ambiente de trabalho ou em relações estabelecidas no trabalho. A violência psicológica, em especial, caracteriza-se por comportamentos repetidos, inadequados e não recíprocos, os quais, cumulativamente, causam danos físicos e/ou psicológicos e sociais.

## **ASSÉDIO MORAL**

É a forma mais conhecida de violência psicológica. Ação repetitiva que busca afetar a dignidade da pessoa, criar ambiente humilhante, desestabilizador e hostil a alguém especificamente.

Pode se manifestar no contexto laboral com atrasos, ausências e afastamentos (voluntários ou não). No contexto emocional com dificuldades de concentração, medo, culpa, isolamento, agressividade, alteração no sono e/ou apetite, choro fácil e o agravamento de doenças preexistentes.



## ASSÉDIO SEXUAL

É crime no Brasil desde 2001. Segundo o Ministério do Trabalho e Emprego, é a abordagem, não desejada pelo outro, com intenção sexual ou insistência inoportuna de alguém em posição privilegiada que usa dessa vantagem para obter favores sexuais de subordinado.

## FORMA DE AGRESSÃO NO TRABALHO

- Submeter, intencionalmente, a condições inadequadas de trabalho;
- Isolar e sonegar informação;
- Determinar a realização de tarefas incompatíveis com a capacidade profissional;
- Agredir por meio de violência verbal, física e/ou sexual; e
- Fazer cantadas, propostas indecorosas ou olhares abusivos.



## O QUE FAZER?

**Não desistir:** não permita que os laços afetivos sejam quebrados. Entenda que é o agressor quem tem dificuldades de se relacionar de forma saudável.

**Documentar:** recolha evidências, registre fatos e palavras, assim como testemunhas.

**Notificar:** procure o Serviço de Gestão de Pessoas (SGP), a Ouvidoria Geral do GDF ou organizações de defesa dos direitos do trabalhador para comunicar que o problema existe.

**Aliar:** identifique colegas, instituições e profissionais de saúde. É importante unir-se com quem tem condições de apoiar.

**Evitar isolamento:** compartilhe experiências com outras pessoas que viveram situações parecidas; busque ajuda entre familiares e amigos.

**Agir:** procure ajuda de profissionais especializados.

**Evitar:** conversar a sós com o agressor. Leve um colega para servir como testemunha;

**Participar:** de grupos de enfrentamento.

“Grupo de Estresse e Violência no Trabalho/Subsaúde” . Atendimento aos servidores/funcionários que sofrem consequências do assédio moral e outras formas de violências psíquica no ambiente de trabalho.

Local: SCS Quadra 9, Lote C, Edifício Parque Cidade Corporate, torre A, 1º subsolo

Facilitadoras: Kalina e Vanessa (Psicólogas)

Horário: Toda segunda-feira, das 9h às 11hs

Telefone: 3349-3972



## POR QUE DENUNCIAR?

- Reparar os danos morais sofridos;
- Combater o comportamento do agressor e/ou da instituição;
- Prevenir que outras pessoas na organização sofram assédio ou outro tipo de violência;
- Minimizar as humilhações vivenciadas;
- Sentir-se mais amparado em relação à queixa; e
- Contribuir para uma relação mais colaborativa e saudável no ambiente de trabalho.



## SITUAÇÕES QUE PODEM SER CONFUNDIDAS COM ASSÉDIO MORAL

### **Ocorrências pontuais**

Para haver assédio moral é necessário que os comportamentos do assediador sejam repetitivos. Um comportamento isolado ou eventual não é assédio moral, embora possa produzir dano moral.

### **Exigências profissionais**

É esperado haver cobranças, críticas e avaliações EXCLUSIVAMENTE relacionadas ao trabalho, e NUNCA à pessoa, de forma a desqualificá-la. Elas devem ser feitas de forma clara, não vexatória, e podem ser caracterizadas como assédio moral quando essas imposições são direcionadas para uma só pessoa.

### **Mudanças institucionais**

Mudanças decorrentes de transferências e remanejamento por prioridades institucionais são exemplos que podem gerar conflitos, mas não se configuram como assédio moral.

### **Condições de trabalho inadequados**

Trabalhar em um espaço inadequado não é um ato de assédio moral em si, a não ser que um trabalhador (ou um grupo de trabalhadores) seja tratado sob tais condições com objetivos de desmerecê-lo frente aos demais.



### **Serviço de Gestão de Pessoas – SGP/Adasa**

Telefone: (61) 3961-4916/ 3961-4921

[acolhimento@adasa.df.gov.br](mailto:acolhimento@adasa.df.gov.br)

### **Ministério Público do Trabalho – MPT**

W3 Norte, Quadra 513, Bloco D – Ed. Imperador, salas 320 a 331 e 401 a 420.

Telefone: (61) 3314-8500/ (61) 3307-7200

<http://www.prt10.mpt.gov.br/>

<https://peticionamento.prt10.mpt.mp.br/denuncia#>

### **Superintendência Regional do Trabalho e Emprego**

SCS Quadra 8 – Ed. Venâncio 2000, Bloco B-50 – 1º andar

Telefone: (61) 2031-0124

<http://portal.me.gov.br/delegacias/df/agencias-regionais/>

### **Ouvidoria Geral do Governo do Distrito Federal**

Telefone: 162

### **Site de informações gerais sobre Assédio Moral**

[www.assediomoral.org.br](http://www.assediomoral.org.br)

### **Cartilha da Confederação dos Servidores Públicos do Brasil – Assédio Moral no Serviço Público**

[http://www.cspb.org.br/cartilha\\_assedio\\_moral.pdf](http://www.cspb.org.br/cartilha_assedio_moral.pdf)





Serviço de Gestão  
de Pessoas - SGP

**Assediado: Informe-se**

**Assediador: Conscientize-se**

**Testemunha: Posicione-se**

