



GRUPO DE TRABALHO PERMANENTE DE ENFRENTAMENTO ÀS VIOLÊNCIAS NO TRABALHO E ADOECIMENTO MENTAL (GT-ENFRENTAMENTO)

Boletim Informativo

O que você verá nesta edição

O segundo mês do ano de 2026 traz duas cores especiais e representativas para trabalhadores que enfrentam doenças pouco conhecidas e até mesmo estigmatizadas no ambiente de trabalho, como o lúpus e o Alzheimer. Confira nas próximas páginas:

 **Fevereiro Roxo:** Doenças crônicas e o impacto do trabalho na saúde - **página 02**

 **Fevereiro Laranja:** Leucemia e o direito a tratamento e afastamentos - **página 03**

Mais adiante, trataremos da desigualdade no cuidado com a saúde mental do trabalhador do serviço público, do adoecimento coletivo e finalizaremos com o dia 11/02, data que relembra a luta das mulheres por educação e mercado de trabalho justo para os gêneros. Leia:

 **Sem isonomia, não há saúde mental:**

As desigualdades no serviço público que adoecem - **página 04**

 **Dia Internacional das Mulheres e Meninas na Ciência** - **página 05**

 **Gaslighting, Darvo e o assédio** que se esconde na estrutura - **página 06**

 **Dicas do mês** - **página 07**

 **Quem somos** - **página 08**



O SILÊNCIO
TAMBÉM ADOECE.

SAÚDE
MENTAL É
DIREITO, NÃO
PRIVILÉGIO!

FALE!



DOENÇAS CRÔNICAS E O IMPACTO DO TRABALHO NA SAÚDE

DOENÇAS CRÔNICAS, TRABALHO E DIGNIDADE

Fevereiro é o mês de conscientização sobre doenças crônicas como lúpus, fibromialgia, Alzheimer e tantas outras condições que acompanham a pessoa por toda a vida. Mas, é impossível falar de doença crônica sem falar de trabalho, de direitos e das violências silenciosas que atravessam o cotidiano de quem adoece.

Para quem vive com uma condição crônica, o maior desafio muitas vezes não é apenas a doença em si — é como o ambiente de trabalho reage a ela. Cansaço constante vira “falta de empenho”. Dor recorrente vira “exagero”. Crises de saúde viram “problema de comportamento”. Esse processo tem nome: invalidação. E ele é uma das portas de entrada para o assédio moral. Trabalhadoras e trabalhadores com doenças crônicas são frequentemente submetidos a:

- Cobranças desproporcionais à sua condição de saúde;
- Exposição vexatória diante da equipe;
- Pressão para não apresentar atestados;
- Pressão para não apresentar atestados;
- Isolamento, perda de funções e esvaziamento do trabalho;
- Comentários que colocam em dúvida a veracidade do adoecimento.

Quando a instituição ignora laudos, minimiza sintomas ou trata a pessoa como “inconveniente”, não estamos diante de um problema individual — estamos diante de violência institucional.

O resultado é um ciclo perverso: a doença física ou neurológica se soma ao adoecimento mental. É assim que o capacitismo — a discriminação contra pessoas com condições de saúde ou deficiência — se instala de forma naturalizada.

A lógica produtivista, que só reconhece o trabalhador “que aguenta tudo”, empurra para a margem quem precisa de adaptações e respeito. Fevereiro Roxo, portanto, é um chamado à responsabilidade coletiva.

Ambientes de trabalho saudáveis precisam:

- Respeitar atestados e tratamentos;
- Garantir adaptações quando necessárias;
- Combater o assédio disfarçado de “gestão”;
- Reconhecer que adoecer não é uma falha moral.

Ninguém escolhe ter uma doença crônica. Porém, é uma escolha institucional transformar essa condição em punição, desconfiança ou violência. Por isso, cuidar de quem trabalha é compromisso coletivo. E enfrentar o assédio contra pessoas adoecidas é parte essencial da luta por dignidade no trabalho

Ninguém adoece sozinho — as causas estão nas condições sociais e laborais que produzimos e toleramos.

Fevereiro Roxo lembra que *doenças crônicas também são uma pauta trabalhista*. No trabalho, dor e limitações viram desconfiança, cobranças abusivas e isolamento — formas de assédio e violência institucional. Esse cenário amplia o adoecimento mental. Respeitar laudos, garantir adaptações e combater o capacitismo é dever das instituições.

Saúde é direito, não falta de empenho.



LEUCEMIA E O DIREITO AO TRATAMENTO E AFASTAMENTOS

LEUCEMIA, TRABALHO E DIREITO A VIVER

Fevereiro Laranja chama a atenção para a leucemia e para a importância do diagnóstico precoce, do tratamento adequado e da doação de medula óssea. Todavia, para quem enfrenta a doença, existe outra batalha silenciosa que quase não aparece nas campanhas: a luta para preservar a dignidade no mundo do trabalho.

A leucemia não afeta apenas o corpo — ela interrompe rotinas, altera capacidades físicas, provoca efeitos colaterais intensos e exige afastamentos prolongados. Quimioterapia, internações, imunidade baixa e exaustão não são detalhes do tratamento; são a própria realidade de quem está tentando sobreviver.

Ainda assim, muitas trabalhadoras e trabalhadores relatam que, junto ao medo da doença, surge outro: o medo de perder o emprego, de ser visto como “peso” para a equipe ou de não conseguir retornar ao trabalho sem sofrer punições veladas.

O direito ao afastamento para tratamento de saúde é uma garantia legal. O que não é aceitável é a forma como, na prática, esse direito muitas vezes é atravessado por desconfiança, constrangimento e pressão. Comentários como “já está afastado há muito tempo”, “a equipe está sobrecarregada” ou “não sabemos se você dará conta quando voltar” revelam uma cultura de gestão que transforma o adoecimento em culpa.

Esse ambiente abre espaço para o assédio moral contra pessoas adoecidas. Assim, o retorno ao trabalho, que deveria ser momento de acolhimento e adaptação, muitas vezes se torna cenário de:

- Retirada de funções e esvaziamento do trabalho;
- Isolamento da equipe;

- Cobranças incompatíveis com o estado de saúde;
- Exposição vexatória ou questionamento público da capacidade laboral;
- Pressão para pedir exoneração, aposentadoria precoce ou mudança de setor.

Quando a instituição falha em garantir condições adequadas de reintegração, ela amplia o sofrimento e contribui para o adoecimento mental. Ansiedade, medo constante, sensação de inutilidade e insegurança passam a acompanhar quem já enfrenta uma das experiências mais duras da vida.

A lógica produtivista, que mede valor apenas por desempenho imediato, não pode se sobrepor ao direito à vida. A leucemia é uma condição de saúde grave, não um problema de “comprometimento” do trabalhador. Tratar o adoecimento como inconveniente é violência institucional.

Diante disso, é fundamental afirmar: acolher não é favor, é dever. Ambientes de trabalho precisam:

- Respeitar integralmente os afastamentos e laudos médicos;
- Planejar retornos graduais, com adaptações reais;
- Combater qualquer prática de assédio ou constrangimento;
- Garantir que o trabalhador não seja penalizado por ter adoecido.
- Fevereiro Laranja nos lembra que doar medula pode salvar vidas. Mas também é preciso salvar a dignidade de quem luta contra a leucemia todos os dias. O cuidado não termina no hospital — ele precisa existir também no local de trabalho.



SEM ISONOMIA, NÃO HÁ SAÚDE MENTAL: AS DESIGUALDADES NO SERVIÇO PÚBLICO QUE ADOECEM

Desigualdades que adoecem

Falar de saúde mental no trabalho público não é apenas discutir bem-estar individual, mas expor um problema sistêmico que nasce das condições sociais e de trabalho organizadas institucionalmente. A falta de isonomia — ou seja, de tratamento igualitário, de reconhecimento de direitos e de condições justas entre servidores — não é um detalhe administrativo: é um fator que contribui diretamente para o adoecimento mental de milhares de trabalhadoras e trabalhadores.

Dados oficiais mostram que o Brasil vive uma escalada de licenças médicas por transtornos mentais, com mais de 472 mil afastamentos por motivos psíquicos em 2024 — o maior número da década — e que essa tendência cresce mesmo fora da pandemia. Essas licenças refletem ambientes de trabalho que desconsideram sofrimento, naturalizam estresse e penalizam quem busca ajuda.

No serviço público, a pressão por produtividade contínua, a falta de reconhecimento coletivo e a ausência de políticas adequadas de apoio têm colocado servidores em uma posição de vulnerabilidade emocional ainda maior. Um relatório sobre saúde mental nesse contexto aponta que muitas políticas públicas ainda ignoram servidores ao focarem sobretudo nos trabalhadores do setor privado, criando uma lacuna na atenção à saúde psíquica dos que prestam serviços ao Estado.

Estudos acadêmicos reforçam que, em instituições como universidades públicas, a organização do trabalho neoliberal, com sobrecarga de atividades, perda de autonomia, exigências que ultrapassam o contrato e insegurança quanto ao futuro laboral, está associada à deterioração da saúde mental dos servidores.

Além disso, o estigma e o medo de represálias — explícitos ou sutis — fazem com que muitos servidores prefiram ocultar seu sofrimento, por receio de que isso impacte avaliações de desempenho, progressões de carreira, oportunidades de formação e até o próprio vínculo institucional. Essa lógica de silêncio e estigmatização amplia o sofrimento e torna a experiência de adoecer no trabalho ainda mais solitária. A falta de isonomia se manifesta, portanto, em vários níveis:

- Desigualdade de tratamento entre servidores em diferentes setores ou carreiras;
- Falta de políticas claras de cuidado e acolhimento para idosos, pessoas com deficiência e grupos minoritários;
- Estigmas e julgamentos que transformam sofrimento em culpa;
- Pressões por resultados que não consideram limites humanos.

O resultado não é apenas mais afastamentos: é a normalização da psicopatologização da vida no trabalho e a deterioração da qualidade dos serviços prestados à população. Por isso, políticas públicas de saúde do trabalhador apontam que é urgente integrar estratégias que combatam a violência institucional, promovam ambientes saudáveis e garantam isonomia como princípio.

Cuidar da saúde mental no serviço público não pode ser um episódio isolado ou um discurso promocional — precisa ser política pública efetiva, com reconhecimento do impacto das desigualdades, do compromisso com a igualdade de direitos, do apoio institucional e do reforço da dignidade no trabalho.

No debate sobre trabalho e saúde mental, a isonomia não é um detalhe técnico: é uma demanda de justiça social e de direitos humanos.



11 DE FEVEREIRO - DIA INTERNACIONAL DAS MULHERES E MENINAS NA CIÊNCIA

O Dia Internacional das Mulheres e Meninas na Ciência, celebrado em 11 de fevereiro, foi criado pela ONU em 2015 para destacar que o acesso e a permanência das mulheres no campo científico esbarram em desigualdades profundas. No Brasil — onde as mulheres já representam uma fatia expressiva da formação acadêmica — essa data deveria ser mais do que um ato simbólico e inspirar políticas transformadoras.

No cenário universitário federal, os dados mostram que, embora as mulheres sejam maioria entre doutorandas e graduandas, essa presença não se traduz em igualdade de oportunidades ao longo da carreira científica. Segundo o Estudo Brasil: Mestres e Doutores 2024, realizado pelo CGEE (Centro de Gestão e Estudos Estratégicos) — vinculado ao Ministério da Ciência, Tecnologia e Inovação —, **as mulheres representam cerca de 55,6% dos doutores titulados no Brasil**, no entanto, poucas são reconhecidas como os maiores destaques científicos pelo CNPq em 2021. Esse padrão evidencia o que se chama de “efeito tesoura”: as mulheres dominam a formação, mas perdem espaço à medida que avançam na hierarquia científica.

Nos níveis mais altos de bolsas de produtividade — que influenciam currículos, reputação e acesso a financiamento — a participação feminina se torna ainda menor, com percentuais que se reduzem de forma acentuada à proporção que essas mulheres sobem na carreira.

Além disso, há desigualdades claras por área de conhecimento. Enquanto em ciências humanas e biológicas, o equilíbrio de gênero se aproxima, nas ciências exatas, engenharias e ciências da terra — áreas centrais para a projeção de carreira e financiamento — a presença feminina despenca para pouco mais de 20%.

Esses padrões estão estreitamente ligados às condições institucionais que moldam a vida acadêmica e profissional.

A necessidade de conciliar dupla jornada — pesquisa e trabalho doméstico/cuidado — impacta diretamente a produção de conhecimento e o desempenho competitivo segundo métricas tradicionais. Em contextos de avaliação e competição por financiamento, isso se traduz em perda de oportunidades e em progressão de carreira mais lenta para mulheres, especialmente para aquelas que enfrentam a maternidade sem políticas institucionais claras de suporte.

A desigualdade de gênero na ciência aponta também para um fenômeno mais amplo que toca as universidades federais: a cultura institucional que tolera, ou mesmo invisibiliza, manifestações de assédio moral, desvalorização profissional e exclusão de espaços de decisão para mulheres. Embora os dados não quantifiquem diretamente o assédio, o padrão de sub-representação nas posições de poder e a persistente “escada de obstáculos” que as mulheres enfrentam revelam como relações de gênero estruturam práticas institucionais que silenciam vozes e bloqueiam trajetórias.

Falar de mulheres na ciência em 11 de fevereiro, portanto, implica reconhecer que mais do que uma presença numérica em cursos e programas de pós-graduação, é necessário lutar pela transformação das estruturas que limitam a participação plena, a ascensão profissional e a segurança institucional das mulheres. Sem políticas públicas e institucionais que abordem o teto de vidro, a ausência de acolhimento e a cultura que naturaliza desigualdades, celebrações simbólicas não avançam para mudanças concretas.



GASLIGHTING, DARVO E O ASSÉDIO QUE SE ESCONDE NA ESTRUTURA

No debate sobre assédio moral nas instituições públicas, ainda há uma tendência de tratar a violência como conflito individual, falha de comunicação ou “problema de relacionamento”. Essa leitura superficial ignora que muitas práticas abusivas seguem padrões psicológicos e institucionais já estudados, entre eles o *gaslighting* e o DARVO — dois mecanismos que operam para proteger o agressor e silenciar a vítima.

O *gaslighting* é uma forma de violência psicológica na qual a pessoa assediada passa a duvidar da própria percepção da realidade. Não se trata de um desentendimento comum, mas de uma estratégia de desestabilização. O trabalhador relata humilhações, isolamento, desqualificação ou perseguição, e ouve como resposta: “isso não aconteceu”, “você está exagerando”, “você entendeu errado”. Aos poucos, a vítima começa a se questionar, perde confiança em sua memória e em sua interpretação dos fatos. O efeito é devastador: culpa, insegurança, medo de denunciar e adoecimento mental.

Quando a denúncia finalmente acontece, entra em cena outra engrenagem: o DARVO — sigla em inglês para negar, atacar e inverter vítima e agressor. Primeiro, a chefia ou agressor nega os fatos. Depois, ataca quem denunciou, questionando sua competência, estabilidade emocional ou histórico profissional. Por fim, ocorre a inversão: o assediador passa a se apresentar como perseguido, vítima de “acusações injustas”, enquanto o trabalhador que buscou proteção é rotulado como problemático.



Gaslighting e DARVO, portanto, não são episódios isolados: são partes de um mesmo sistema de proteção do poder. O primeiro atua na esfera íntima da vítima, corroendo sua autoconfiança. O segundo opera no plano institucional, moldando narrativas, manipulando processos internos e criando um ambiente onde denunciar se torna arriscado.

Do ponto de vista sindical, reconhecer esses mecanismos é fundamental. Não estamos diante de “sensibilidades individuais”, mas de táticas de manutenção de poder que impedem ambientes de trabalho saudáveis e democráticos. Combater o assédio exige mais do que normas formais: requer formação, canais de acolhimento protegidos e a ruptura com a cultura institucional que desacredita quem denuncia.



DICAS DO MÊS

CURTA METRAGEM



Alike “é uma animação curta que capta de forma poética a luta entre conformidade e criatividade. É um convite para repensar a importância de ambientes de trabalho que valorizam a individualidade e a expressão criativa, fundamentais para a saúde mental e a inovação.

- **Assista no YOUTUBE: [Alike](#)**

LEITURA

Michael França

Ciclista, vencedor do Prêmio Jabuti Acadêmico, economista pela USP e pesquisador do Insper. Foi visiting scholar nas universidades de Columbia e Stanford



SEGUINDO

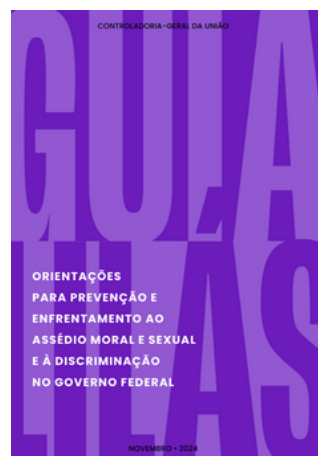


O texto de Michael França “Viver sem Trabalhar?” aborda o futuro do trabalho e destaca que, diante das transformações tecnológicas e das mudanças no mercado, as discussões não devem se limitar à adaptação individual, mas sim envolver escolhas políticas amplas.

Nesse debate, a renda básica universal aparece como uma proposta para assegurar dignidade e reduzir desigualdades, oferecendo uma rede que permita mais liberdade de escolha frente a um mercado em constante transformação — especialmente considerando os impactos da automação na ocupação e na necessidade de trabalho remunerado

📷 **Leia na íntegra em: [@Michael França](#)**

LEITURA



Guia Lilás – Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e à Discriminação no Governo Federal

O Guia Lilás é um documento lançado pela Controladoria-Geral da União (CGU). O objetivo principal do guia é promover ambientes de trabalho mais seguros, respeitosos e inclusivos na administração pública, com foco na cultura organizacional, no respeito às diferenças e no enfrentamento de comportamentos inadequados.

- **Assista no YOUTUBE: [Guia Lilás na prática](#)**
- **[Acesse na página da CGU: Versão atualizada do Guia Lilás](#)**



O GRUPO DE TRABALHO REPRESENTA UM PASSO CONCRETO NA CONSTRUÇÃO DE UMA UNIVERSIDADE MAIS JUSTA, SEGURA E DEMOCRÁTICA, FORTALECENDO O PAPEL DA ASAV COMO ESPAÇO DE PROTEÇÃO, SOLIDARIEDADE E PROMOÇÃO DA INTEGRIDADE INSTITUCIONAL.

Quem somos?

O Grupo de Trabalho Permanente de Enfrentamento às Violências no Trabalho e ao Adoecimento Mental é formado por servidoras e servidores da Universidade Federal de Viçosa (UFV) que atuam de forma voluntária, vinculados à ASAV, na defesa da dignidade, da saúde mental e dos direitos no ambiente de trabalho.

O grupo tem como objetivo construir estratégias coletivas de prevenção e enfrentamento ao assédio moral e às diversas formas de violência institucional, com foco na realidade dos servidores técnico-administrativos da UFRV.

O trabalho do GT se baseia na escuta, na formação, na informação e na articulação sindical, reconhecendo que o adoecimento mental no trabalho é uma questão coletiva e estrutural.

Objetivos específicos do GT- enfrentamento:

- Prevenção: campanhas, palestras e formações sobre violências e direitos no trabalho;
- Acolhimento: canal seguro e sigiloso para escuta e orientação;
- Encaminhamento: apoio jurídico, psicológico e administrativo às vítimas;
- Proteção de minorias: ações específicas contra violências que atingem mulheres, pessoas negras e comunidade LGBTQIA+;
- Monitoramento: produção de dados e relatórios para fortalecer negociações e políticas institucionais; e
- Incidência institucional: proposição de protocolos, políticas de integridade e promoção da diversidade na universidade.

Como atuamos?

Atuamos de forma integrada, unindo forças e potencialidades de cada integrante. A partir de sua área de atuação e de sua familiaridade com os temas e realidades vivenciadas, cada membro assume um papel ativo de orientação, apoio e troca com os demais, fortalecendo a ação coletiva no enfrentamento ao assédio moral e ao adoecimento mental. Nossa prática se sustenta na solidariedade, na resistência e na defesa intransigente da saúde e da dignidade das trabalhadoras e dos trabalhadores.



Mônica Aparecida Mendonça
Acolhimento



Shirley Aparecida da Silveira
Acolhimento



Edimara Maria Ferreira
Articulação com comissões institucionais



Nayan Rodrigues Andrade
Aspectos jurídicos



Aline Cristina Coutinho
Comunicação e administrativo



Luci Maria da Silva
Comunicação e administrativo