



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

Boletim Informativo

O que é assédio no trabalho?

Assédio é qualquer prática que cause humilhação, constrangimento, ameaça, discriminação ou prejuízo à dignidade de quem trabalha. Pode acontecer entre chefias, colegas ou quando a própria instituição ignora a violência.

Tipos mais comuns

- Assédio moral: humilhações repetidas, isolamento, cobranças abusivas e desestabilização emocional.
- Assédio sexual: condutas ou abordagens indesejadas, pressão ou comentários de natureza sexual.
- Discriminação: tratamento desigual por gênero, raça, idade, religião, orientação sexual ou outras características pessoais.

O que diz a lei

Embora não exista uma única lei sobre “assédio”, ele é combatido por várias normas:

- Constituição Federal – garante dignidade e proíbe discriminação;
- CLT – protege a integridade e o respeito no ambiente de trabalho;
- Normas do MTE – orientam o enfrentamento do assédio e da discriminação;
- Projetos em debate no Congresso buscam fortalecer a prevenção e a punição.

Compromisso internacional

A Convenção 190 da OIT reconhece que toda pessoa tem direito a um trabalho livre de violência e assédio, defendendo a prevenção, a proteção às vítimas e canais seguros de denúncia.

Ferramenta de apoio

O aplicativo “Trabalho sem Assédio” ajuda a identificar situações de violência, orienta sobre direitos e indica caminhos para denúncia.

Por que isso importa?

Assédio não é “frescura”. É violação de direitos humanos e trabalhistas, afeta a saúde, a dignidade e a igualdade no trabalho. Informação é proteção. Reconhecer o problema é o primeiro passo para enfrentar.

A gravidade do assédio no mundo do trabalho é tamanha que foi criado o aplicativo Trabalho sem Assédio! Desenvolvido em parceria entre a Unicamp, o MPT, a UFSC e a OIT.

O app é gratuito e oferece orientação e encaminhamentos para denúncias, fortalecendo a prevenção e contribuindo para ambientes de trabalho mais seguros e respeitosos.

Saiba mais em: [JORNAL DA UNICAMP](#)

QUANDO FALAMOS DE ASSÉDIO, NÃO É “PALAVRA CONTRA PALAVRA”. O QUE PROTEGE O TRABALHADOR É O REGISTRO, ORGANIZAÇÃO E APOIO.

Como reunir provas e fazer uma denúncia de assédio no trabalho

Quando falamos de assédio, não é “palavra contra palavra”.

O que protege o trabalhador é o registro, organização e apoio.

1. Comece a montar seu dossiê (seu arquivo de proteção) - Tudo o que mostra o padrão de abuso é importante. Guarde: E-mails recebidos e enviados; mensagens de WhatsApp, Telegram, Teams etc.; áudios (se você recebeu); prints de conversas; ordens absurdas ou humilhantes por escrito; avaliações de desempenho injustificadas; advertências ou cobranças desproporcionais.

Dica: envie os arquivos para um e-mail pessoal ou salve-os na nuvem. Não deixe só no computador do trabalho.

2. Faça um registro escrito dos fatos - Mesmo quando não há prova digital, seu relato organizado tem valor. Use um caderno, arquivo ou bloco de notas e registre: data; horário; local; quem estava presente; o que foi dito ou feito; como você se sentiu (humilhação, medo, constrangimento).

Isso ajuda a mostrar que não foi um fato isolado, mas uma conduta repetida — elemento essencial para caracterizar assédio moral.

3. Identifique testemunhas - Colegas que presenciaram situações; pessoas que ouviram comentários e trabalhadores que passaram pelo mesmo.

Muitas vezes outras pessoas também sofrem, mas estão com medo. A denúncia coletiva tem mais força.

4. Cuide da sua saúde e guarde comprovantes

Se o assédio está afetando seu sono, ansiedade, pressão, crises de choro, pânico ou outros sintomas: Procure atendimento médico ou psico-

lógico e guarde atestados, laudos e receiptuários.

Eles mostram o impacto do ambiente de trabalho na sua saúde.

5. Procure o sindicato antes ou junto da denúncia - O assédio não é problema individual, é questão de condições de trabalho. O sindicato pode:

- Orientar juridicamente;
- Acompanhar reuniões;
- Evitar retaliações;
- Transformar o caso em pauta coletiva.

No caso da UFV, o GT-Enfrentamento da ASAV apoia servidoras e servidores e recebe denúncias para que sejam tratadas com acompanhamento sindical e proteção coletiva.

❌ O que NÃO fazer

- Não apague mensagens;
- Não responda no impulso;
- Não confronte sozinha em sala fechada.

Lembre-se disso:

- Assédio é violação da dignidade.
- Registrar não é exagero - é autoproteção.
- Buscar ajuda não é fraqueza - é estratégia.
- Você não precisa atravessar isso sozinho.

QUANDO DENUNCIAR ASSÉDIO SE TORNA UM NOVO ATAQUE: O CICLO PERVERSO DO DARVO E A CULTURA DE REVITIMIZAÇÃO NAS REDES E NO TRABALHO

Denunciei o assédio... e agora dizem que o problema sou eu?

Você sofre assédio no trabalho.
Junta coragem, fala, denuncia.
E, de repente, o foco muda.

Não se fala mais da humilhação, das cobranças abusivas, das ameaças ou da perseguição. Passam a falar de você de forma pejorativa.

Essa inversão tem nome: DARVO.

É uma sigla usada na psicologia para explicar uma tática muito comum de quem é acusado de violência: *Negar, Atacar e Inverter a posição de vítima e do agressor.*

Como funciona o ciclo

. Negar - A pessoa que praticou o abuso diz que nada aconteceu ou que você entendeu errado. Isso faz você duvidar da própria memória.

. Atacar - Se você insiste, o assunto deixa de ser a conduta dela e passa a ser você. Começam críticas à sua competência, à sua postura, à sua “capacidade emocional”.

. Inverter - O agressor passa a se dizer vítima. Diz que está sendo perseguido, que você quer prejudicá-lo. E surge a frase perigosa: “o problema é o estado emocional dela/dele”.

Quando a instituição entra no jogo

A situação fica ainda mais grave quando a organização adota esse discurso. Em vez de investigar os fatos, a vítima escuta coisas como:

- Tente ter mais paciência com o perfil da chefia.”
- “Procure terapia para aprender a lidar com isso.”
- “Melhor você mudar de setor.”

Ou seja: quem denuncia é que sai do lugar. Quem assedia fica. Isso é chamado de violência institucional.

Isso não é fraqueza — é um mecanismo de poder

Transformar uma denúncia em “instabilidade emocional” é uma forma de silenciar.

O problema deixa de ser a violência e passa a ser a “personalidade” de quem sofreu.

Isso acontece muito com mulheres, servidoras públicas e trabalhadoras em ambientes hierárquicos, onde questionar a chefia é visto como ameaça.

**Você não está sozinho:
redes de apoio existem!**

O **GT-Enfrentamento da ASAV** apoia servidoras e servidores e recebe denúncias para que sejam tratadas de forma responsável, coletiva e com acompanhamento sindical. Procurar o sindicato é uma forma de proteção — ninguém deve enfrentar esse tipo de situação sozinho.

O **Coletivo Sobreviventes** é um espaço de escuta, apoio e informação para mulheres que passaram por situações de assédio e violência institucional. O coletivo trabalha justamente com esse padrão de revitimização — quando a vítima passa a ser tratada como o problema.

📍 [Instagram: @coletivo_sobreviventes](https://www.instagram.com/coletivo_sobreviventes)

NR-1 AGORA INCLUI RISCOS À SAÚDE MENTAL - E O SERVIÇO PÚBLICO TAMBÉM É RESPONSÁVEL

NR-1 agora inclui riscos à saúde mental — e o serviço público também é responsável

A atualização da NR-1 (Norma Regulamentadora de Saúde e Segurança no Trabalho) trouxe uma mudança importante: riscos psicossociais passam a fazer parte obrigatória da gestão de riscos ocupacionais. Isso inclui assédio moral e sexual, estresse crônico, *burnout* e violência no trabalho. A fiscalização das novas exigências começa em maio de 2026.

E no serviço público?

Mesmo sendo voltadas formalmente à CLT, as NRs são referência técnica obrigatória também para órgãos públicos. A administração tem dever constitucional de proteger a saúde de quem trabalha, inclusive servidores estatutários.

- Empresas públicas e sociedades de economia mista (celetistas) devem cumprir integralmente a norma.
- Órgãos com servidores estatutários também precisam incorporar esses riscos em seus programas de saúde e segurança.
- Órgãos com servidores estatutários também precisam incorporar esses riscos em seus programas de saúde e segurança.

Por que isso é importante?

A saúde mental deixa de ser tratada como questão “subjetiva” e passa a ser obrigação formal de gestão de risco. Isso fortalece:

- A atuação sindical;
- A cobrança por ambientes de trabalho seguros;

- Políticas de prevenção ao assédio e ao adoecimento.

Saúde mental é direito — e agora também é exigência técnica de gestão.

Referências citadas:

Migalhas – NR-1: novas exigências de saúde mental a partir de maio de 2026.

Ibid.

JusBrasil – Aplicação da NR-1 aos entes públicos e dever constitucional de prevenção de riscos psicossociais.

leia mais: www.asavufv.org.br



SAÚDE MENTAL É DIREITO, NÃO PRIVILÉGIO! O SILÊNCIO TAMBÉM ADOECE. FALE!



SAÚDE MENTAL É DIREITO,
NÃO PRIVILÉGIO

O silêncio também adoecer. Fale!

O que defendemos?

- Combate ao assédio moral e sexual no trabalho;
- Ambientes laborais saudáveis e canais de escuta segura;
- Políticas de prevenção ao adoecimento mental;
- Campanhas educativas e apoio ao trabalhador.

Contatos

(31) 3899 5218
gt-enfrentamento@asavufv.br
www.asavufv.org.br

JANEIRO BRANCO

GRUPO PERMANENTE DE ENFRENTAMENTO ÀS VIOLÊNCIAS NO TRABALHO E A

Combater o assédio moral, garantir condições de trabalho saudáveis e fortalecer a organização coletiva são tarefas centrais. Ninguém deve adoecer para sustentar um sistema que desumaniza.

leia mais: www.asavufv.org.br

O Janeiro Branco não pode ser reduzido a discursos individualizantes sobre autocuidado. Trata-se de uma pauta coletiva, política e sindical, diretamente ligada à defesa da dignidade, dos direitos e das condições de trabalho. O adoecimento mental não é fraqueza pessoal, mas resultado de ambientes laborais marcados por autoritarismo, metas abusivas, sobrecarga, assédio moral, pressão permanente e pela cultura do medo e do silenciamento.

Em um país profundamente desigual, essas condições atingem de forma ainda mais dura mulheres, pessoas negras, LGBTQIA+ e trabalhadores submetidos à precarização e à intensificação do trabalho. O crescimento dos afastamentos por transtornos mentais confirma o que o movimento sindical denuncia há anos: o sofrimento psíquico tem causas estruturais e institucionais, vinculadas às formas contemporâneas de organização do trabalho.

Diante dessa realidade, romper o silêncio é urgente. Falar não é apenas um gesto individual de cuidado, mas um ato coletivo de resistência e afirmação de direitos.

Saiba como prevenir e intervir nos impactos do trabalho sobre a saúde mental

A Fiocruz lançou o curso online e gratuito voltado à qualificação de profissionais e estudantes para compreender, prevenir e intervir nos impactos do trabalho sobre a saúde mental. Com carga horária de 20 horas, divididas em quatro módulos, a formação adota uma abordagem crítica sobre fatores sociais, organizacionais e institucionais do trabalho. O curso oferece certificado e é uma iniciativa do Observatório Nacional de Saúde Mental e Trabalho.

Saiba mais em: [SAÚDE MENTAL NO TRABALHO](#)

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.

Integram o GT:

- Mônica Aparecida Mendonça;
- Aline Cristina Coutinho;
- Shirley Aparecida da Silveira;
- Luci Maria da Silva;
- Nayan Rodrigues Andrade; e
- Edimara Maria Ferreira.

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.



**CUIDAR DE QUEM
TRABALHA É
COMPROMISSO
COLETIVO.**