



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

Boletim Informativo

O que você verá nesta edição

Abril é o mês em que são realizadas ações de conscientização sobre a segurança e a saúde no trabalho. Portanto, nesta edição, convidamos você a refletir conosco acerca dos temas:

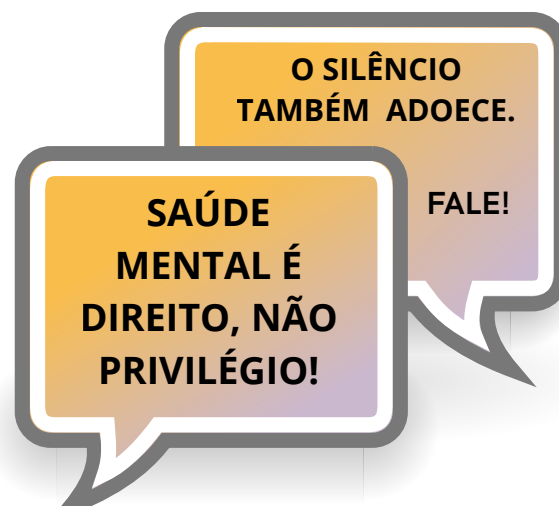
- **Responsabilidade Institucional (pág. 02):** Uma análise sobre o dever da UFV em casos de assédio moral e a indenização às vítimas.
- **Inclusão e Direitos (pág. 04):** As garantias e o suporte aos servidores que têm filhos autistas.
- **Escute o Servidor (pág. 05):** O relato anônimo de um colega TAE neurodivergente sobre sua vivência.
- **Neurodivergência e assédio (pág.7):** Responsabilidade institucional
- **Conhecimento (pág. 08):** Sugestões de leituras e vídeos para aprofundar o debate sobre saúde ocupacional.

Em tempo, é oportuno lembrar que a **greve** dos servidores técnicos das universidades federais continua firme. Por isso, confira, **ao lado**, a **publicação do Sindicato dos Trabalhadores da Universidade Federal do Espírito Santo (UFES)**, que reforça a nossa mobilização por **melhores condições de trabalho e de saúde** dos servidores públicos TAEs.

Até a próxima edição!



Fonte: @sintufes



A UFV É RESPONSÁVEL PELOS ASSÉDIOS MORAIS COMETIDOS POR SEUS SERVIDORES E TEM O DEVER DE INDENIZAR AS VÍTIMAS

Por Nayan Rodrigues Andrade

A Universidade Federal de Viçosa (UFV) possui responsabilidade direta sobre os atos de seus servidores e, portanto, o dever legal de indenizar vítimas de assédio moral praticados em seu ambiente de trabalho. Mais do que uma questão jurídica, o assédio moral é um fenômeno complexo que exige uma compreensão interdisciplinar para ser devidamente identificado e combatido.

O assédio moral pode ser entendido como qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude...) no ambiente de trabalho que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade e integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando o seu emprego ou degradando o ambiente de trabalho, expondo-o a situações humilhantes e constrangedoras. Seu objetivo é desestabilizar e gerar exclusão no ambiente laboral, de forma que influi diretamente na saúde psicológica e física, prejudica seus direitos e sua dignidade, compromete o seu futuro profissional e o coloca a margem da cadeia produtiva.

No serviço público, diferentemente da iniciativa privada, a estabilidade do servidor pode, paradoxalmente, prolongar o sofrimento. Enquanto no setor privado o assédio frequentemente culmina em demissão, no setor público ele pode se estender por anos, agravando os danos à saúde e à personalidade da vítima.

A caracterização do assédio moral deve ser contextualizada no ambiente de trabalho, com elementos de repetição e sistematização. Envolve uma comunicação hostil dirigida de maneira sistemática por

um ou mais indivíduos contra a vítima que, devido à agressão, é colocada em uma posição vulnerável, causando um sentimento de ter sido maltratada, desprezada, humilhada e rejeitada; colocando-a num estado de considerável miséria mental, psicossomática e social.

Algumas atitudes que podem ser caracterizadas como assédio moral são: i) não fornecer afazeres típicos da função; ii) afastamento das atividades gerando a sensação de inutilidade; iii) desvio de função para atividades que exigem um grau de instrução menor, ou para funções cuja exigência técnica esteja muito além da capacidade do servidor ou que exijam conhecimentos muito diferentes da área a que seu cargo se atrela na busca por humilhação; iv) exposição ao ridículo; v) imposição de metas irreais, dentre outras.

Segundo o Código Civil brasileiro, o agente tem o dever de indenizar danos causados a terceiros. A responsabilidade civil do Estado (incluindo as instituições de ensino) no caso de assédio moral praticado por um de seus agentes contra outro servidor público é direta - na medida que a instituição age por meio das pessoas que compõem seu quadro de servidores - e objetiva, ou seja, uma vez constatado o assédio cometido por servidor, o dever de indenizar independe de culpa/negligência da administração à qual este servidor está submetido. A posição da vítima de assédio moral, para obter reparação da Instituição, resume-se a demonstrar a conduta do agressor e o nexo de causalidade com os danos sofridos.

A UFV É RESPONSÁVEL PELOS ASSÉDIOS MORAIS COMETIDOS POR SEUS SERVIDORES E TEM O DEVER DE INDENIZAR AS VÍTIMAS

Enquanto conduta, o assédio por si só gera um dano moral passível de indenização. Dano moral é aquele que fere as características que individualiza cada pessoa, tal como a dignidade, a liberdade, a honra, a atividade profissional, a reputação, as manifestações culturais e intelectuais, entre outros. O assédio moral se consuma pela prática de atos caracterizados como conduta de assédio moral, independente se a vítima desenvolve problemas psicológicos, o que possibilita a concessão de indenização a qualquer vítima. Para além disso, há a diferenciação de dano moral e dano psicológico (adoecimento das vítimas), que pode ser considerado para agravar o dano causado e aumentar a indenização.

Além dos danos morais, é possível exigir a reparação por danos materiais, que são aqueles que causam a diminuição do patrimônio da vítima, como a diminuição da remuneração em casos de gratificações atreladas a índices de desempenho, por diminuição do tempo de permanência no local de trabalho, ou mesmo por faltas por não suportar permanecer no ambiente. O dano também pode ser devido ao pedido de exoneração motivado pelas condições hostis do ambiente de trabalho, além dos gastos com tratamentos médicos, psiquiátricos, medicações, internações, e assim por diante, desde que comprovada que a causa do dano foi o assédio moral praticado contra a vítima.

É importante destacarmos que as instituições são responsáveis pelas atitudes daqueles que agem em seu nome e pelo ambiente de trabalho que criam.

O assédio moral tende a isolar suas vítimas, fragilizando-as e dificultando que elas busquem por seus direitos.

Se você está vivendo um caso de assédio, busque por uma rede de apoio, não se isole! O GT permanente de Enfrentamento às Violências no Trabalho e Adoecimento Mental está à disposição para te acolher e te ajudar a lutar pelos seus direitos e pela sua dignidade.

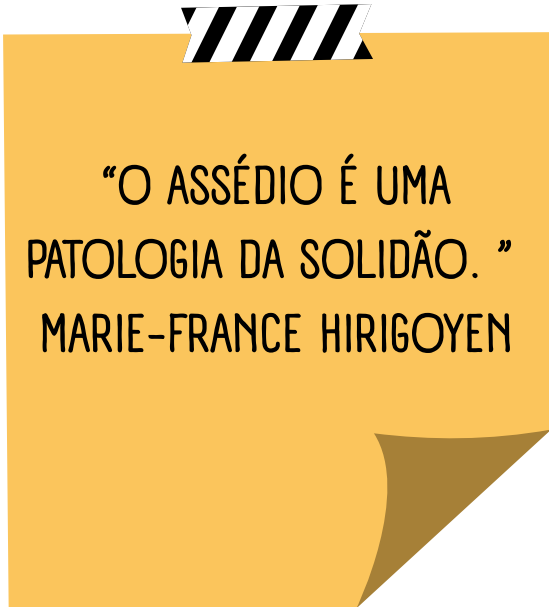
Nayan Rodrigues Andrade é membro do GT-Enfrentamento, TAE da UFV, bacharel em Direito e em Arquitetura e Urbanismo.

Referências

ARAÚJO, Thiago Cássio d'Ávila. Responsabilidade civil extracontratual do Estado: análise das consequências jurídicas do assédio moral praticado contra servidor público federal. A&C – Revista de Direito Administrativo & Constitucional, Belo Horizonte, ano 9, n. 36, p. 177-216, abr./jun. 2009.

BRASIL. [Constituição (1988)]. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Presidência da República, [2024].

BRASIL. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. Brasília, DF: Presidência da República, [2026].



“O ASSÉDIO É UMA
PATOLOGIA DA SOLIDÃO.”
MARIE-FRANCE HIRIGOYEN

SERVIDORES PÚBLICOS COM FILHOS AUTISTAS: DIREITOS E INCLUSÃO NO AMBIENTE DE TRABALHO

Por Shirley Aparecida da Silveira

O Dia Mundial de Conscientização do Autismo, 2 de abril, representa um marco fundamental na luta por justiça social e direitos humanos. Essa data é um chamado urgente à ação política para romper as barreiras do preconceito que ainda segregam pessoas com Transtorno do Espectro Autista (TEA).

No mundo do trabalho e nas comunidades, a verdadeira conscientização exige o combate à discriminação e a garantia de políticas públicas que assegurem a plena inclusão e o respeito às neurodivergências, transformando a informação em ferramenta de emancipação e dignidade para todos os trabalhadores e cidadãos.

Orientação sobre Neurodivergência

Neurodivergência refere-se às diferentes formas de funcionamento do cérebro, incluindo Transtorno do Espectro Autista (TEA), TDAH, dislexia, entre outras condições.

No serviço público, é fundamental garantir inclusão e respeito aos servidores que possuem filhos com necessidades específicas.

Conscientizar sobre neurodivergência fortalece uma cultura de respeito, inclusão e compreensão de cada indivíduo.

Orientação sobre Assédio no Ambiente de Trabalho

O assédio no ambiente de trabalho pode se manifestar por meio de atitudes desrespeitosas, constrangimentos, cobranças excessivas ou tratamento desigual,

Entretanto, o ambiente de trabalho deve ser pautado pela empatia, evitando práticas de assédio e discriminação.

Além disso, a legislação brasileira prevê direitos importantes, como a possibilidade de redução da carga horária para pais ou responsáveis por crianças com TEA, sem prejuízo da remuneração, desde que comprovada a necessidade por meio de laudo médico. Esse direito visa assegurar o acompanhamento em terapias e cuidados essenciais ao desenvolvimento da criança.

A gestão pública deve atuar com flexibilidade e sensibilidade, promovendo condições adequadas para esses servidores.

Promover um ambiente inclusivo é responsabilidade coletiva. O respeito, a escuta e o cumprimento dos direitos legais fortalecem uma cultura organizacional mais justa, humana e acessível a todos.

Shirley Aparecida da Silveira é membro do GT-Enfrentamento, TAE da UFV, bacharel em Enfermagem e doutoranda em Políticas Sociais.

Referências

BRASIL. Lei nº 13.146/2015 (Estatuto da Pessoa com Deficiência).
BRASIL. Constituição Federal de 1988.
BRASIL. Lei nº 12.764/2012 (Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista).- burnout-afeta-mais-as-mulheres/. Acesso em: 1 mar. 2026.

RELATO DE SERVIDOR DA UFV

Por servidor TAE anônimo

Gostaria de iniciar este relato destacando que sou uma pessoa neurodivergente, com Transtorno do Espectro Autista (TEA) e Transtorno do Déficit de Atenção e Hiperatividade (TDAH). À época dos fatos, no entanto, eu ainda não tinha diagnóstico nem acompanhamento adequado para essas condições.

Vim para a UFV após atuar em outra instituição, com o objetivo de contribuir tecnicamente a partir dos conhecimentos que já possuía. Desde o início, propus melhorias e inovações na área em que fui lotado. Contudo, enfrentei uma dificuldade estrutural importante: eu era o único servidor da área, o que me obrigava a assumir todas as etapas do trabalho — estudar os problemas, propor soluções, elaborar projetos, fazer desenhos e planilhas.

Nesse contexto, algumas características relacionadas ao TEA e ao TDAH impactavam diretamente meu desempenho. Eu tinha grande dificuldade em planejar e executar tarefas repetitivas ou pouco estimulantes, algo associado à disfunção executiva do TEA. Além disso, enfrentava desatenção, distração com estímulos do ambiente e procrastinação, aspectos comuns do TDAH, o que prejudicava o cumprimento de prazos e expectativas.

Também tive dificuldades importantes no ambiente de trabalho relacionadas à rigidez cognitiva (TEA) e à baixa tolerância à frustração (TDAH), o que tornava especialmente difícil lidar com situações que eu percebia como injustas. Sempre tive um senso de justiça muito forte, o que me impedia de ignorar problemas ou permanecer em silêncio diante de irregularidades.

Soma-se a isso a dificuldade de interação social, característica do TEA, e o esgotamento mental e físico associado ao TDAH, o que tornava as relações no trabalho ainda mais desafiadoras.

Em determinado momento, foi “contratado” um técnico de nível médio, e eu acreditei que isso ajudaria a redistribuir melhor as atividades. No entanto, isso não ocorreu. As tarefas continuaram sendo fragmentadas e, com o tempo, esse técnico passou a assumir funções que eram originalmente minhas, enquanto eu ficava cada vez mais isolado.

Ao mesmo tempo, eu percebia diversas situações que considerava inadequadas no ambiente de trabalho. Por conta do meu senso de justiça, acabei sendo visto como uma ameaça pela chefia.

Durante meu estágio probatório, fui constantemente ameaçado. O episódio mais marcante ocorreu quando fui chamado à sala da chefia e ouvi, de forma direta, que seria “demitido”. Após minha última avaliação, todos os relatórios finais de estágio probatório foram concluídos — exceto o meu, o que prolongou a insegurança e a pressão que eu vivia.

Outras situações de assédio também aconteceram. Em uma delas, fiz um pedido de adicional de periculosidade, mas, em vez de encaminhar ao setor responsável, minha chefia direcionou o processo para a pró-reitoria (qual?). O pedido ficou anos parado, sem qualquer encaminhamento.

Depois da ameaça de demissão, não consegui mais suportar a pressão e precisei me afastar por licença médica. Posteriormente, consegui ser transferido de setor.

RELATO DE SERVIDOR DA UFV

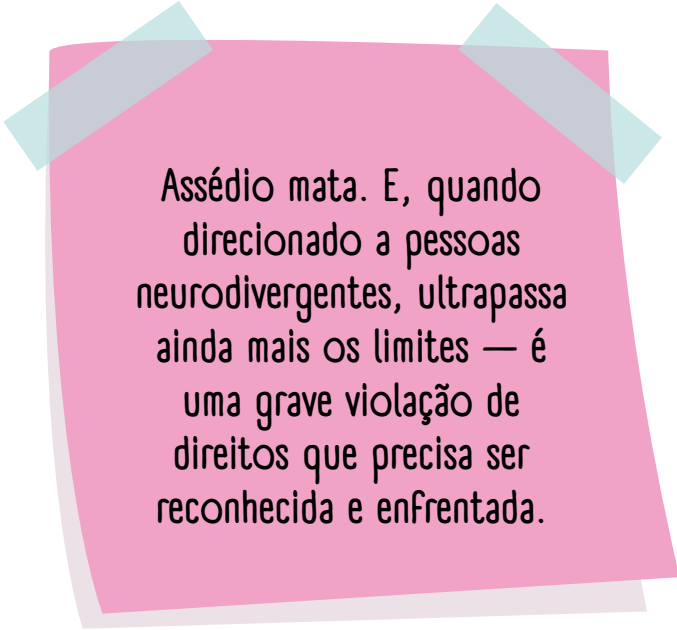
Nesse novo ambiente, não enfrentei problemas significativos de assédio, principalmente porque conseguia desempenhar as atribuições do meu cargo de forma adequada.

No entanto, com mudanças na administração da UFV, o setor foi extinto, o que implicaria voltar a ter contato com a chefia anterior. Diante disso, precisei me afastar novamente por motivos de saúde. Durante esse período, descobri a possibilidade de remoção por motivo de saúde e fiz o pedido. Felizmente, consegui ser realocado para outro setor, onde permaneço até hoje, sem maiores problemas.

Mais recentemente, ao procurar uma nova médica e relatar sintomas como procrastinação, desorganização e dificuldade de interação social, surgiu a suspeita de neurodivergência. Fui encaminhado para avaliação neuropsicológica e, então, recebi o diagnóstico de TEA, TDAH e altas habilidades/superdotação.

Atualmente, estou em busca do reconhecimento dos meus direitos, como o enquadramento como pessoa com deficiência, a redução da carga horária e a implementação de adaptações no ambiente de trabalho. Essas medidas são fundamentais para que eu possa realizar meus acompanhamentos de saúde e ter melhores condições de trabalho.

Por fim, afirmo que esse processo teve um impacto profundo na minha vida. Antes, eu conseguia lidar com minhas dificuldades. Após vivenciar essas situações de assédio, nunca mais fui a mesma pessoa. Desenvolvi depressão e ansiedade.



Assédio mata. E, quando direcionado a pessoas neurodivergentes, ultrapassa ainda mais os limites — é uma grave violação de direitos que precisa ser reconhecida e enfrentada.

NEURODIVERGÊNCIA, ASSÉDIO E RESPONSABILIDADE INSTITUCIONAL

Por Aline Cristina Coutinho

A presença de pessoas neurodivergentes no serviço público, especialmente nas universidades, ainda é marcada por invisibilização, despreparo institucional e situações frequentes de assédio. Neurodivergência — como autismo, TDAH e dislexia — não é doença, mas expressão da diversidade humana, como já apontado por Judy Singer.

O problema central não está no indivíduo, mas no ambiente de trabalho, que continua estruturado para um padrão único de comportamento e produtividade. Como destaca Christophe Dejours, o sofrimento surge quando há incompatibilidade entre a organização do trabalho e o funcionamento das pessoas — e, no caso das pessoas neurodivergentes, esse conflito é constante.

Apesar de milhões de brasileiros estarem no espectro autista — cerca de 2,4 milhões de pessoas, segundo o IBGE (Censo Demográfico 2022) — o Estado sequer possui dados consolidados sobre sua presença no serviço público, o que revela um cenário de invisibilidade institucional.

Na prática, falta preparo das instituições: não há orientação às equipes, mediação ou políticas de acolhimento. O cotidiano é marcado por imprevisibilidade, excesso de estímulos, falhas de comunicação e interpretações equivocadas de comportamento. O resultado é o isolamento — não como escolha individual, mas como produto do ambiente.

Sem apoio, o trabalhador é responsabilizado por dificuldades que são coletivas. Em vez de adaptação do ambiente, exige-se adaptação total do indivíduo. É nesse contexto que o assédio se manifesta, muitas vezes de forma silenciosa: exclusão de reuniões, retenção de informações, críticas desproporcionais e nega-

ção de ajustes simples.

O Guia Lilás da CGU reconhece essas práticas como assédio moral e reforça o dever institucional de preveni-las. Já a Lei Brasileira de Inclusão estabelece que garantir condições adequadas de trabalho é obrigação do Estado — não um favor.

Não existe inclusão sem preparo. A adaptação só ocorre quando há suporte institucional real: formação das equipes, ajustes nas rotinas e abertura para diferentes formas de trabalhar. Sem isso, o que se produz é sobrecarga e exclusão.

Do ponto de vista sindical, essa é uma pauta urgente. É preciso denunciar o assédio, exigir capacitação, cobrar políticas institucionais efetivas, garantir acompanhamento e fortalecer canais de acolhimento.

O silêncio institucional adoece. A omissão também é violência.

Defender a neurodiversidade é defender um serviço público mais justo, humano e comprometido com sua própria realidade. E isso só se constrói com responsabilidade institucional e luta coletiva.

Aline Cristina Coutinho é membro do GT-Enfrentamento, TAE da UFV, bacharel em Administração: Habilitação em Administração de Cooperativas e mestre em economia doméstica.

Referências

- BRASIL. Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 7 jul. 2015.
- CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO (CGU). *Guia Lilás: orientações para prevenção e tratamento ao assédio moral e sexual e à discriminação no Governo Federal*. Brasília: CGU, 2023.
- DEJOURS, Christophe. *A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho*. 5. ed. São Paulo: Cortez, 1992.
- INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). *Censo Demográfico 2022: pessoas com deficiência e diagnóstico de transtorno do espectro autista*. Rio de Janeiro: IBGE, 2023.
- SINGER, Judy. *Neurodiversity: the birth of an idea*. [S.l.]: Judy Singer, 1999.



DICAS DO MÊS

CURTA-METRAGEM

Ian uma história de inclusão (2018)



Fonte: Youtube

O filme trata da inclusão e respeito à diferença no contexto infantil.

- **Assista no YOUTUBE:** [Ian uma história de inclusão \(2018\)](#)

LEITURA

Artigo sobre neurodiversidade no meio acadêmico

Você sabe o que significa neurodivergência? O conceito é recente e poucos conhecem sua definição científica. O artigo de Bolsoni (2021) apresenta uma pesquisa realizada em meio acadêmico e conclui que é preciso difundir o conhecimento e a pesquisa sobre a neurodivergência. Desse modo, é possível diminuir concepções equivocadas e até discriminatórias sobre o tema e, especialmente, proteger os indivíduos neuroatípicos de práticas preconceituosas que alimentam a exclusão social e escolar. ([Leia mais aqui](#))

Referência: Bolsoni, C. L., Macuch, R. da S., & Bolsoni, L. L. M. (2021). Neurodiversidade no meio acadêmico: reflexos das falhas educacionais em uma instituição de ensino superior no interior do Paraná. Revista Educação Especial, 34, e11/1-19. <https://doi.org/10.5902/1984686X55425>

FILME

Dia Mundial em Memória das Vítimas de Acidentes e Doenças do Trabalho

O GT-Enfrentamento propõe mais do que lembrar — propõe refletir, questionar e agir. Para isso, indicamos **três filmes** que dialogam diretamente com a realidade do mundo do trabalho:

- **Deepwater Horizon** → o acidente
- **Dark Waters** → a doença
- **Eu, Daniel Blake** → o abandono institucional

Três histórias diferentes, porém: O que essas mortes têm em comum? Como poderiam ser evitadas? De quem é a responsabilidade? Quanto custa uma vida? E na nossa realidade?

Por trás de cada acidente, de cada adoecimento e de cada vida interrompida existem decisões — escolhas institucionais, modelos de gestão e, muitas vezes, omissões deliberadas. Os filmes evidenciam que os riscos eram conhecidos, os sinais de alerta estavam presentes, mas a prevenção foi negligenciada e a produção colocada acima da vida. Evitar é possível, mas exige compromisso real com a saúde do trabalhador, e não apenas discurso. Assim, a pergunta central se impõe: de quem é a responsabilidade? Não pode ser atribuída ao indivíduo quando as condições de trabalho são inadequadas, a sobrecarga é naturalizada, o adoecimento é ignorado e as políticas efetivas de prevenção não existem — nesses casos, a responsabilidade é institucional. Tanto na ficção quanto na realidade, custos são calculados, riscos são assumidos e vidas são relativizadas. Quando a segurança é tratada como gasto, a saúde é secundarizada e o sofrimento é silenciado, o que se afirma, na prática, é que algumas vidas valem menos.



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
Administrativo e comunicação



Luci Maria da Silva
Comunicação e administrativo. Editora dos boletins informativos do Gt-enfrentamento.