



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

Boletim Informativo

O que você verá nesta edição

Março é celebrado como o mês das mulheres, mas as raízes históricas da data, bem como as desigualdades e o adoecimento feminino ainda são pouco debatidos. Leia:

- *Dia Internacional da Mulher* – **Página 02**

A precarização do trabalho e as rotinas extenuantes já eram a norma para as telefonistas, profissão majoritariamente feminina em seus primórdios. O que, de fato, mudou de lá para cá?

- *Do sofrimento das telefonistas ao*

Burnout atual – **Página 04**

Este março de 2026 é marcado pela deflagração da greve nacional dos Técnicos Administrativos em Educação (TAEs) das universidades federais. Diante deste cenário, reforçamos um recado fundamental:

- *Greve é direito. Assédio não é gestão* -

Página 06

Para encerrar esta edição, apresentamos o corajoso relato de uma servidora TAE:

- *Quando o sonho do serviço público encontra o silêncio institucional* -

Página 09

Por fim, confira as nossas:

- *Dicas do Mês* – **Página 11**



Fonte: Canva

O SILÊNCIO
TAMBÉM ADOECE.

SAÚDE
MENTAL É
DIREITO, NÃO
PRIVILÉGIO!

FALE!

DIA INTERNACIONAL DA MULHER — ASSÉDIO, DISCRIMINAÇÃO E VIOLÊNCIA NO CONTEXTO BRASILEIRO

Por Edimara Maria Ferreira

O Dia Internacional da Mulher, celebrado em 8 de março, é mais que uma data simbólica: representa a trajetória histórica de mobilizações femininas por melhores condições de trabalho, direito ao voto, acesso à educação e à igualdade de direitos, ou seja, um marco histórico de mobilização social em defesa da igualdade de gênero e dos direitos humanos. Instituída oficialmente pela ONU, a data reforça a necessidade de combater todas as formas de violência, assédio e discriminação que ainda afetam milhões de mulheres em todo o mundo.

O assédio manifesta-se em distintas modalidades e em diferentes ambientes sociais: o assédio moral, caracterizado por práticas reiteradas de humilhação, constrangimento e intimidação, geralmente ocorre no ambiente de trabalho ou escolar; o assédio sexual, definido por condutas de cunho sexual sem consentimento, como toques indevidos, comentários ofensivos, chantagens e ameaças; e o assédio virtual ou digital, que ocorre em redes sociais e aplicativos de mensagens por meio de ameaças, perseguições e exposição não autorizada de imagens íntimas, ataques misóginos e discursos de ódio. Tais práticas configuram violações de direitos fundamentais e comprometem a autonomia feminina.

Segundo dados da ONU Mulheres, uma em cada três mulheres no mundo já sofreu algum tipo de violência física ou sexual ao longo da vida. No Brasil, pesquisas indicam que a maior parte dos casos de assédio ocorre em espaços cotidianos, como

transporte público, locais de trabalho e ambientes educacionais, o que evidencia a urgência de ações preventivas e educativas.

A discriminação de gênero, por sua vez, se expressa, sobretudo, na desigualdade salarial, na sub-representação das mulheres em cargos de liderança, na divisão desigual das tarefas domésticas e na reprodução de estereótipos sociais que associam a mulher à submissão ou à fragilidade. Dados nacionais evidenciam que mulheres pretas e pardas concentram os maiores índices de vitimização, demonstrando a intersecção entre gênero e raça como fator de vulnerabilidade social. Além disso, mulheres negras, indígenas, com deficiência, migrantes e em situação de pobreza enfrentam múltiplas formas de exclusão, configurando o que estudiosos chamam de discriminação interseccional.

No campo jurídico, o enfrentamento dessas violências é respaldado por legislações nacionais e acordos internacionais. A Lei Maria da Penha, no Brasil, é um marco no combate à violência contra a mulher, enquanto a Convenção nº 190 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) reconhece o direito de todas as pessoas a um ambiente de trabalho livre de violências e assédio. Essas normas reforçam que tais práticas não são aceitáveis e devem ser denunciadas e combatidas. Entretanto, no contexto brasileiro, embora haja avanços legislativos significativos, os indicadores sociais demonstram a permanência de diferentes formas de assédio, discriminação e violência contra as mulheres.

DIA INTERNACIONAL DA MULHER — ASSÉDIO, DISCRIMINAÇÃO E VIOLÊNCIA NO CONTEXTO BRASILEIRO



BOX Mulheres e Violências no Brasil
Indicadores de violência e discriminação contra mulheres no Brasil



196 estupros por dia
O Brasil registrou cerca de **71.892 casos de estupro por ano**.



4 mulheres mortas por dia por feminicídio
Foram aproximadamente **1.470 feminicídios no último ano**.



71,6% das agressões acontecem dentro de casa
O lar, que deveria ser um lugar seguro, é o principal cenário de violência.



6 em cada 10 vítimas são mulheres pretas ou pardas
A violência atinge de forma mais intensa mulheres em situação de desigualdade social.



Mulheres ganham cerca de 22% a menos que os homens
A desigualdade salarial ainda é uma realidade no Brasil.



1 em cada 3 mulheres já sofreu algum tipo de violência
Violência física, sexual, psicológica ou moral ao longo da vida.

Fonte: Ministério das Mulheres; Fórum Brasileiro de Segurança Pública; IBGE; ONU Mulheres; Organização Internacional do Trabalho.

Esses dados evidenciam que a violência contra a mulher no Brasil possui caráter estrutural, exigindo políticas públicas integradas e ações educativas permanentes. Além das políticas públicas, a educação tem papel fundamental na transformação social. Promover o respeito, a igualdade de gênero e a cultura da paz desde a infância contribui para a construção de relações mais justas e para a desconstrução de comportamentos machistas naturalizados, favorecendo o enfrentamento de comportamentos discriminatórios e a construção de uma cultura de respeito. Campanhas de conscientização, formação de professores e ações comunitárias fortalecem a prevenção ao assédio e à discriminação.

Celebrar o Dia Internacional da Mulher é, portanto, reafirmar o compromisso com os direitos humanos, a equidade e a justiça social.

A data não se resume a homenagens, mas representa um chamado à ação coletiva para garantir que todas as mulheres possam viver com dignidade, segurança e liberdade.

Em suma, o Dia Internacional da Mulher ultrapassa o caráter comemorativo e reafirma a necessidade de mobilização social contínua para garantir dignidade, segurança e equidade às mulheres brasileiras.

Edimara Maria Ferreira é membro do GT-Enfrentamento, TAE da UFV, doutora em Economia Doméstica e licenciada em Letras (Português e Libras).

Referências

BRASIL. Lei nº 11.340, de 7 de agosto de 2006. Cria mecanismos para coibir a violência doméstica e familiar contra a mulher (Lei Maria da Penha). Diário Oficial da União, Brasília, 2006.

BRASIL. Ministério das Mulheres. Relatório Anual Socioeconômico da Mulher (RASEAM). Brasília, 2024.

CRENSHAW, Kimberlé. Documento para o encontro de especialistas em aspectos da discriminação racial relativos ao gênero. Revista Estudos Feministas, Florianópolis, v. 10, n. 1, p. 171–188, 2002.

FÓRUM BRASILEIRO DE SEGURANÇA PÚBLICA. Anuário Brasileiro de Segurança Pública. São Paulo, 2024.

*Parte da redação deste texto contou com o auxílio de ferramenta de Inteligência Artificial generativa, utilizada como suporte à organização e sistematização das informações. O conteúdo final foi revisado e validado pelos autores.

DO SOFRIMENTO DAS TELEFONISTAS AO “BURNOUT” ATUAL EM MULHERES: UM MESMO PADRÃO DE SOBRECARGA NO TRABALHO

Por Mônica Aparecida Mendonça

Há quase um século, estudiosos que analisavam mulheres telefonistas perceberam que o trabalho intenso, repetitivo e com pouca autonomia gerava sintomas de sofrimento emocional e físico.

Essas mulheres tinham de ser rápidas, sempre cordiais e esconder qualquer frustração ou cansaço.

Hoje, embora o cenário tenha mudado tecnologicamente, muitas mulheres continuam a enfrentar um tipo parecido de sofrimento no trabalho. O filósofo Byung-Chul Han, em “Sociedade do Cansaço” (2015), mostra que na nossa sociedade atual o foco não é mais apenas obedecer a regras externas, mas produzir, performar e autoexigir o tempo todo. Isso transforma o trabalho em fonte de exaustão interna.

O psiquiatra e psicanalista Christophe Dejours, em “A Loucura do Trabalho” (2018), explica que o trabalho pode adoecer a pessoa quando nega sentido, autonomia e reconhecimento — não é simplesmente cansaço normal, mas sofrimento que nasce da própria organização do trabalho. Esse sofrimento que a OMS (Organização Mundial da Saúde) chama hoje de *burnout* é definido como um estado de exaustão física e mental causado por estresse crônico no ambiente de trabalho. Não é apenas estar cansada, mas sentir que o corpo e a mente não respondem mais como antes.

Dados recentes mostram que o *burnout* atinge mais mulheres do que homens.

De acordo com Travis (2025), no Brasil, por exemplo, as mulheres representaram quase dois terços dos afastamentos por transtornos mentais ligados ao trabalho em 2024 — e muitos desses casos estão diretamente associados ao *burnout*.

Isso acontece por vários motivos:

- Dupla jornada: além do trabalho formal, muitas mulheres ainda acumulam a maior parte do trabalho doméstico e de cuidado com crianças e idosos.
- Falta de reconhecimento: pesquisas mostram que mulheres que trabalham tantas horas quanto homens muitas vezes recebem menos reconhecimento ou benefícios, o que pode levar à frustração e desgaste.
- Sobrecarga e fadiga subestimadas: estudos indicam que, mesmo quando as mulheres relatam se sentir muito cansadas, essa exaustão é vista por outros como menor do que realmente é, o que contribui para que elas não recebam o apoio necessário.

O que mudou desde o tempo das telefonistas é a forma como nomeamos esse sofrimento: antes ele podia aparecer como sintomas neuróticos ou queixas dispersas; hoje, chamamos isso de *burnout* mas a raiz continua sendo a mesma: um modelo de trabalho que pede demais do corpo e da mente, sem oferecer sentido, reconhecimento ou suporte.

DO SOFRIMENTO DAS TELEFONISTAS AO “BURNOUT” ATUAL EM MULHERES: UM MESMO PADRÃO DE SOBRECARGA NO TRABALHO

Para muitas mulheres, isso se manifesta tanto no emprego quanto fora dele — no cuidado com a casa, com a família e nas expectativas sociais de “dar conta de tudo”.

O *burnout*, portanto, não é apenas um problema individual de saúde, mas um reflexo de condições de trabalho e sociais que ainda sobrecarregam desproporcionalmente as mulheres.

O passado se repete — não como uma cópia histórica, mas como um padrão persistente de sofrimento social que transita do controle disciplinar para o controle interno e autoimposto.

Mônica Aparecida Mendonça é membro do GT-Enfrentamento, TAE da UFV e formanda em Psicologia.

Referências

- DEJOURS, Christophe. A Loucura do Trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho. 6. ed. São Paulo: Cortez, 2018.
- HAN, Byung-Chul. Sociedade do Cansaço. Petrópolis: Vozes, 2015.
- LE GUILLANT, Louis; ROELEN; BÉGOIN; BÉQUART; HAMSEN; LEBRETON. A neurose das telefonistas. [S.l.]: [s.n.], 1984. Disponível em: <https://pdfcoffee.com/a-neurose-das-telefonistas-le-guillant-1984-rbso-pdf-free.html>. Acesso em: 01 mar. 2026.
- ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE (OMS). Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados à Saúde – CID-11. Burnout: síndrome resultante de estresse crônico no trabalho. Disponível em: <https://icd.who.int/>. Acesso em: 20 fev. 2026.
- TRAVIS, Michelle. Por que o burnout afeta mais as mulheres? Forbes Brasil, 02 abr. 2025. Disponível em: <https://forbes.com.br/carreira/2025/04/por-que-o-burnout-afeta-mais-as-mulheres/>. Acesso em: 1 mar. 2026.



FONTE: CANVA

GREVE É DIREITO. ASSÉDIO NÃO É GESTÃO.

Por Aline Cristina Coutinho

No serviço público, especialmente na educação, a greve não é um ato de rebeldia nem de descompromisso. Trata-se de um direito constitucional e de um instrumento legítimo de luta coletiva diante da negação sistemática de direitos, do sucateamento das condições de trabalho e da ausência de diálogo por parte das administrações.

A Constituição Federal de 1988 garante o direito de greve aos trabalhadores, incluindo servidores públicos, conforme previsto no Artigo 9º, além de ser regulamentado por decisões do Supremo Tribunal Federal - STF. Destaca-se também que esse direito é reconhecido internacionalmente pelas convenções da Organização Internacional do Trabalho, as quais afirmam que a greve é parte essencial da liberdade sindical e da negociação coletiva.

Ainda assim, em períodos de mobilização, cresce um fenômeno recorrente e grave: o assédio moral institucional contra servidores e servidoras que aderem ao movimento, com incidência particularmente severa sobre aqueles que se encontram em estágio probatório. Esses trabalhadores, por estarem em condição funcional mais vulnerável, tornam-se alvo preferencial de pressões, ameaças veladas e constrangimentos, numa tentativa de transformar o exercício de um direito em motivo de medo, culpa e punição. Pesquisas nacionais demonstram que o assédio moral é uma realidade no serviço público. Estudos da Fundação Oswaldo Cruz (Fiocruz) apontam que trabalhadores da educação e da saúde apresentam altos índices de sofrimento psíquico relacionados à violência institucional, à sobrecarga e à precarização.

Relatórios do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE) também evidenciam que o medo de retaliações é um dos fatores que mais inibem a participação em movimentos coletivos.

Além disso, dados do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA) indicam que a insegurança funcional e a precarização das condições de trabalho impactam diretamente a saúde mental dos servidores, aumentando níveis de ansiedade, burnout e adoecimento laboral. Na educação, pesquisas mostram que a intensificação do trabalho e a pressão institucional são fatores de risco para sofrimento psíquico e afastamentos.

Quando a palavra vira violência

Durante greves e paralisações, servidores da educação relatam ouvir frases como:

- “Greve é coisa de quem não quer trabalhar.”
- “Quem faz greve está prejudicando os alunos.”
- “Depois não reclame se for avaliado negativamente.”
- “A instituição vai lembrar quem cruzou os braços.”
- “Servidor em estágio probatório deveria ter mais cuidado.”
- “Servidor público não deveria fazer greve.”

Essas falas não são opiniões isoladas. São instrumentos de assédio, pois produzem medo, constrangimento e autocensura, sobretudo entre servidores em estágio probatório.

GREVE É DIREITO. ASSÉDIO NÃO É GESTÃO.

Elas buscam deslegitimar o movimento coletivo e atribuir culpa individual ao trabalhador por problemas estruturais que são responsabilidade do Estado.

Segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT), o assédio moral no trabalho inclui condutas repetitivas que visam humilhar, intimidar ou isolar trabalhadores, podendo comprometer a saúde mental e o ambiente laboral. A instituição também alerta que a violência psicológica está frequentemente associada a relações hierárquicas desiguais.

O assédio está também nos gestos

- Além do discurso, o assédio se manifesta em práticas concretas, como:
- Exposição pública ou informal de listas de grevistas;
- Pressões para “compensação” de dias sem respaldo legal;
- Ameaças veladas de prejuízos em avaliações do estágio probatório;
- Advertências implícitas sobre progressões, estabilidade ou lotação;
- Mudanças arbitrárias de setor ou função após a greve;
- Convocações fora do horário ou em tom intimidatório;
- Desqualificação do sindicato e de suas lideranças.

Essas ações violam princípios básicos da Administração Pública — legalidade, impessoalidade e moralidade — e atingem diretamente a dignidade do trabalhador da educação.

Greve protege o serviço público

A greve não é contra a educação. Ao contrário, é uma ferramenta de defesa do serviço público, da qualidade do ensino e das condições dignas de trabalho. Quando gestores tentam criminalizar ou moralizar a greve, o que fazem é substituir o diálogo pelo medo, utilizando o estágio probatório como mecanismo informal de coerção.

Experiências internacionais analisadas pela OIT demonstram que o fortalecimento da negociação coletiva contribui para ambientes de trabalho mais saudáveis, maior qualidade dos serviços públicos e melhores resultados institucionais.

Nenhum trabalhador pode ser perseguido, discriminado ou retaliado por exercer esse direito, independentemente de estar ou não em estágio probatório.

Nomear o assédio é um ato político

O assédio moral contra grevistas não é um problema individual. Trata-se de uma violência política no mundo do trabalho, usada para enfraquecer a organização coletiva e impor o silêncio, especialmente aos mais vulneráveis. Defender o direito de greve é defender a democracia no local de trabalho. Nenhum projeto educacional se sustenta sobre o silenciamento de quem participa do processo educativo.

Lembre-se:

Se você está sofrendo assédio moral por exercer sua atuação sindical ou sua participação em movimentos coletivos — especialmente durante o estágio probatório — **entre em contato com o sindicato**. Envie um e-mail. Seu relato será tratado com responsabilidade, sigilo e compromisso coletivo.

GREVE É DIREITO. ASSÉDIO NÃO É GESTÃO.

Não enfrente isso sozinho(a). O GT-Enfrentamento existe para integrar a luta conjunta e agir na defesa dos direitos do servidor público.

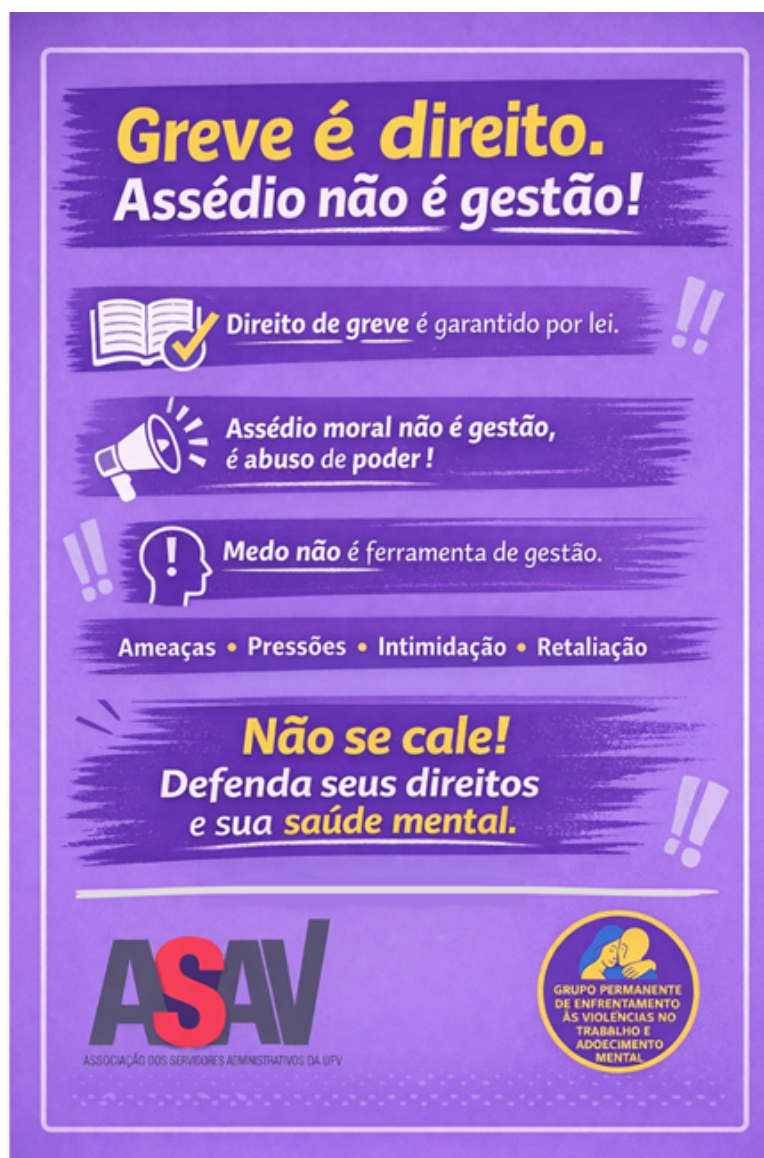
Aline Cristina Coutinho é membro do GT-Enfrentamento, TAE da UFV, Mestre em Economia Doméstica e graduada em Administração: Habilitação em Administração de Cooperativas.

Referências

ANTUNES, Ricardo. Os sentidos do trabalho.
BARRETO, Margarida. Assédio moral: a violência sutil.
BOURDIEU, Pierre. A dominação masculina e O poder simbólico.
BRASIL. [Constituição (1988)]. Constituição da República Federativa do Brasil.
DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS. Estudos sobre relações de trabalho e negociação coletiva.

FUNDAÇÃO OSVALDO CRUZ. Saúde mental na educação.
FOUCAULT, Michel. Vigiar e punir.
FREITAS, Maria Ester de. Assédio moral nas organizações.
FUNDAÇÃO OSVALDO CRUZ. Assédio moral e saúde do trabalhador.
FUNDAÇÃO OSVALDO CRUZ. Observatório de Saúde do Trabalhador.
ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. Saúde mental no trabalho.
HIRIGOYEN, Marie-France. Assédio moral: a violência perversa no cotidiano.
INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. Estudos sobre trabalho e gestão pública.
ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Normas internacionais da OIT sobre liberdade sindical.
SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. Jurisprudência sobre greve no serviço público.

*Parte da redação deste texto contou com o auxílio de ferramenta de Inteligência Artificial generativa, utilizada como suporte à organização e sistematização das informações. O conteúdo final foi revisado e validado pelos autores.



QUANDO O SONHO DO SERVIÇO PÚBLICO ENCONTRA O SILÊNCIO INSTITUCIONAL

Por Aline Cristina Coutinho

Chegar a uma instituição de ensino por meio de concurso público costuma ser acompanhado por esperança e expectativas. Para muitos, a estabilidade, os horários definidos e a promessa de melhor qualidade de vida são os grandes atrativos. Essa também foi a visão que me motivou a prestar o concurso. Naquele momento, eu precisava conciliar a vida profissional com a maternidade de um filho pequeno, que exigia tempo, presença e cuidado. A rotina nas Organizações Não Governamentais havia se tornado inviável, marcada por jornadas que começavam às 5h da manhã e se estendiam até a noite, inclusive nos fins de semana. Tornar-me servidora pública parecia, então, a possibilidade real de construir um equilíbrio entre trabalho e família, oferecendo segurança e melhores condições de vida para nós dois.

No entanto, o sonho rapidamente se transformou em sofrimento e adoecimento. Durante o estágio probatório, fui lotada em um setor no qual não consegui me adaptar. Procurei a Divisão de Saúde Ocupacional diversas vezes, pois já me sentia adoecendo. relatei o sofrimento, o impacto emocional do trabalho e a necessidade de mudança. A resposta que recebi foi que nada poderia ser feito sem a autorização da chefia para a minha liberação.

Aquilo me causou estranhamento. Eu havia estudado a Lei nº 8.112/1990 e compreendia que o estágio probatório também deveria contemplar a adaptação do servidor. Na prática, porém, essa compreensão não se concretizou.

Depois de várias conversas e tentativas frustradas de mudança, e com medo de não

ser aprovada no estágio probatório — já que aquele trabalho sustentava a mim e ao meu filho — permaneci no setor. A cada dia, minha saúde piorava. Passei a viver em estado constante de alerta. O som das macas me deixava sobressaltada. O choro de gatos (quem já ouviu sabe que é igual ao de uma criança) despertava lembranças dolorosas: meu irmão enfrentando o câncer e meu filho recém-nascido, que permaneceu sete dias na UTI neonatal.

Tornei-me mais reativa e irritada. Alternava entre momentos de agitação e irritação com períodos de desânimo profundo. Houve dias em que não queria sequer levantar da cama. E, no meio de tudo isso, quem mais sofreu foi justamente o meu filho que havia me motivado a buscar o concurso. Eu não conseguia estar inteira para ele. Não conseguia ser a mãe que desejava. Já não me reconhecia. Com o agravamento do quadro, tive uma crise durante o expediente e precisei ser afastada para tratamento.

Na época, embora conhecesse a ASAV, não consegui buscar apoio. Acreditava que o problema era apenas meu, uma fraqueza pessoal. Tentava compensar o sofrimento com mais trabalho, mais produtividade, mais eficiência, como se isso garantisse minha aprovação e justificasse minha permanência.

Hoje compreendo que não se tratava de fraqueza. Era sofrimento relacionado ao trabalho, agravado pelo medo, pela insegurança do estágio probatório e pela falta de acolhimento institucional. Infelizmente, essa situação ocorreu há 11 anos.

QUANDO O SONHO DO SERVIÇO PÚBLICO ENCONTRA O SILÊNCIO INSTITUCIONAL

Ainda assim, sigo em acompanhamento com psiquiatra e psicóloga, com uso contínuo de medicação. Todo esse cuidado é custeado por mim. Em mais de uma década, nunca recebi sequer uma ligação do setor responsável pela saúde do servidor para saber como estou, se houve recuperação ou se ainda enfrento impactos daquele período. O silêncio institucional também adoece.

Fui aprovada no estágio probatório e permaneci na instituição. Mas o custo emocional daquela experiência não ficou no passado. Ele atravessou minha vida, afetou minha saúde mental, minha autoestima e minha maternidade.

Toda essa trajetória me motivou a participar de um grupo de trabalho que discutisse as violências no trabalho e a saúde mental. Hoje faço parte do Grupo Permanente de Enfrentamento às Violências no Trabalho e ao Adoecimento Mental, na esperança de que outras pessoas não precisem passar pelo que vivi.

Espero que colegas que estejam vivenciando o início de um processo de adoecimento possam saber que estamos aqui para apoiá-los. Vocês não estão sozinhos. O sofrimento no trabalho não é fraqueza individual. É resultado de condições e práticas institucionais que precisam ser transformadas. Muitas vezes, não se trata de fragilidade pessoal, mas de uma gestão ineficiente, que ignora o cuidado, o diálogo e a responsabilidade com a saúde de quem trabalha.

Compartilhar esse relato é um convite para romper o silêncio, fortalecer a solidariedade e construir ambientes de trabalho mais humanos, saudáveis e justos.

Aline Cristina Coutinho é membro do GT-Enfrentamento, TAE da UFV, Mestre em Economia Doméstica e graduada em Administração: Habilitação em Administração de Cooperativas.





DICAS DO MÊS

FILME

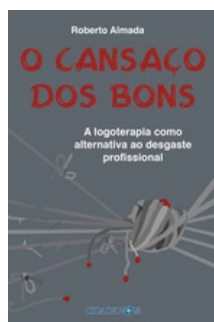
"As Sufragistas" (2015)



O filme retrata a luta das mulheres pelo direito ao voto e por igualdade política. A história acompanha trabalhadoras que, ao perceberem as injustiças e violências sofridas em uma sociedade dominada pelos homens, passam a se organizar e enfrentar repressão policial, prisões e discriminação para reivindicar direitos básicos.

- **Assista no YOUTUBE: [As Sufragistas](#)**

LEITURA



É possível ser feliz no trabalho? O que seria realizar um trabalho com alma?

No livro "O Cansaço dos Bons: a logoterapia como alternativa ao desgaste profissional", o médico Roberto Almada, expõe que o trabalho pode ser fonte de felicidade e sentido na vida, mas também de frustração existencial e *burnout*.

Em sua prática clínica em vez do termo *burnout*, Almada utiliza o termo desânimo profissional. Desânimo referente ao termo "anima", que significa alma e, portanto, desânimo profissional significa um trabalho sem alma, impessoal e mecânico.

LEITURA

COMISSÃO DE ÉTICA NA UFV

A Resolução CONSU nº 4, de 1º de abril de 2024, aprovou o Código de Ética da Universidade Federal de Viçosa (UFV). O documento estabelece princípios, valores e normas de conduta que orientam as relações profissionais e institucionais na universidade.

O Código de Ética tem como objetivo promover um ambiente acadêmico e de trabalho baseado no respeito, na integridade, na responsabilidade e na dignidade das pessoas, fortalecendo a convivência ética entre servidores, estudantes e toda a comunidade universitária.

Entre os princípios destacados pelo código estão:

- O respeito às pessoas e à diversidade;
- A responsabilidade no exercício das funções públicas;
- A transparência e o compromisso com o interesse público;
- A promoção de relações institucionais baseadas no diálogo e na ética.

O documento reforça a importância de prevenir práticas de assédio, discriminação e outras formas de violência no ambiente institucional, contribuindo para a construção de espaços de trabalho e estudo mais seguros e saudáveis.

Conhecer o Código de Ética é fundamental para que toda a comunidade universitária compreenda seus direitos, deveres e responsabilidades, fortalecendo uma cultura institucional comprometida com o cuidado, o respeito e a ética no serviço público.



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