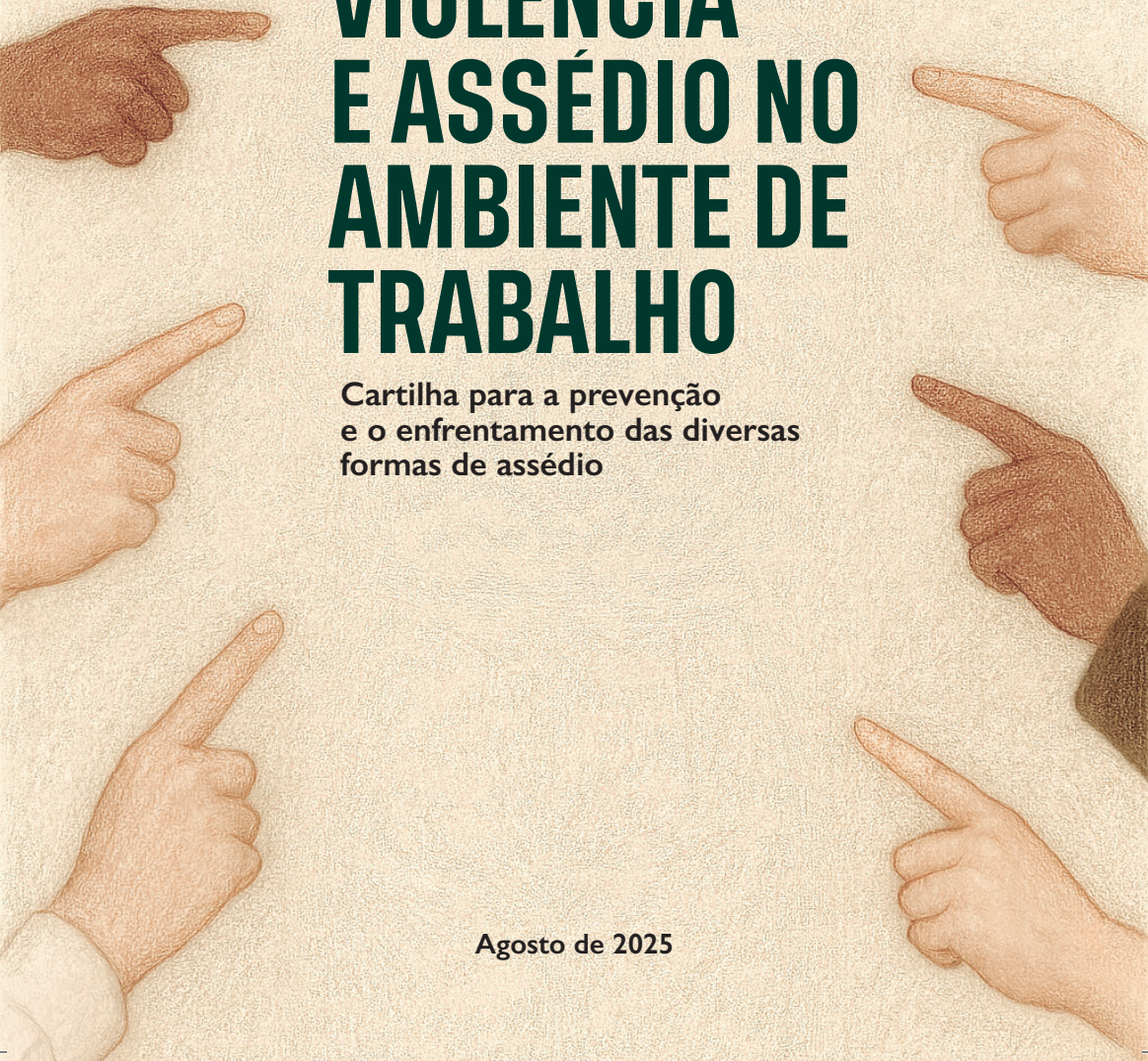




VIOLÊNCIA E ASSÉDIO NO AMBIENTE DE TRABALHO

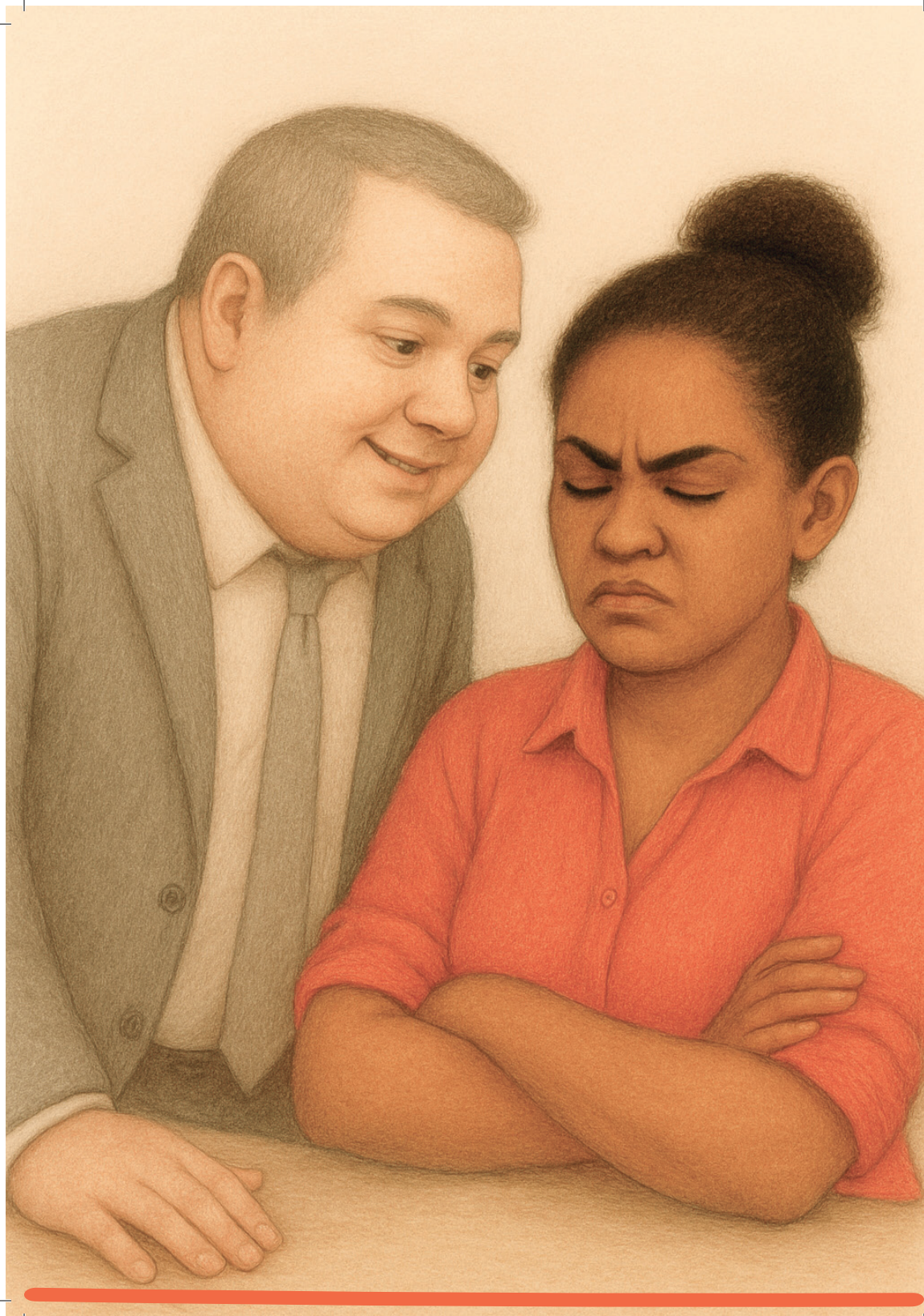
Cartilha para a prevenção
e o enfrentamento das diversas
formas de assédio

Agosto de 2025



SUMÁRIO

Apresentação	5
1. Violência e assédio moral no trabalho	9
2. Assédio organizacional	15
3. Violência e assédio sexual no trabalho	19
4. Violência e assédio no ambiente virtual	25
5. Assédio intelectual no ambiente de trabalho	29
6. Consequências	35
7. O que a vítima pode fazer?	39
8. Quais tipos de provas podem ser recolhidos?	43
9. Onde e como denunciar?	47
Referências	51



ASSÉDIO NÃO SE TOLERA, SE ENFRENTA!

Ao longo dos anos, o SINPAF tem recebido diversas denúncias de violência e assédio no ambiente de trabalho nas empresas de base que a entidade de classe representa. Os relatos não são pontuais, pois expressam uma realidade dura e persistente, que desmobiliza e faz adoecerem trabalhadores e trabalhadoras. Por isso, o tema está presente de forma constante nas negociações coletivas, já que os Acordos Coletivos de Trabalho (ACT) das empresas possuem cláusulas que tratam do enfrentamento contra o assédio e da promoção de ambientes de trabalho saudáveis.

Mas ocorreram avanços nos ACT da Embrapa e da Codevasf assinados neste ano de 2025. No caso da Embrapa, o novo texto regionalizou o combate aos assédios moral e sexual e melhorou as condições para a atuação da Comissão Permanente de Prevenção e Combate ao Assédio Moral e Sexual (CPPCAM) e das Comissões Internas de Prevenção de Acidentes (Cipas) contra essas práticas na Embrapa. A empresa também aceitou definir os tipos de assédios, tais como: assédio vertical (de superior para subordinado ou vice-versa), assédio horizontal (entre colegas), assédio vertical descendente (de superior para subordinado) etc.

Em relação à Codevasf, houve a inclusão do assédio sexual junto à cláusula de assédio moral, por meio da qual a Codevasf se compromete a realizar ações preventivas e elaborar regulamentação.

PESQUISA SOBRE SAÚDE: DADOS ALARMANTES

Em 2024, a preocupação com o assédio ganhou novos contornos, com os **dados da Pesquisa Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora**, realizada pelo SINPAF, em parceria com o Departamento Intersindical de Estudos e Pesquisas de Saúde e dos Ambientes de Trabalho (Diesat). Os resultados acendem um alerta urgente sobre o nível de violência institucional a que estão submetidos os empregados e as empregadas da Embrapa e da Codevasf.

OS NÚMEROS SÃO ALARMANTES:

- ☞ **47,2%** dos trabalhadores e das trabalhadoras da **Codevasf** relataram **algum tipo de adoecimento mental ou transtorno**.
- ☞ Na **Embrapa**, esse índice sobe para **65,6%** — mais da metade da força de trabalho em sofrimento psíquico.
- ☞ Assédio psicológico de qualquer tipo: **59,2%** na **Embrapa** e **59,1%** na **Codevasf**.
- ☞ Assédio sexual de qualquer tipo: **16,2%** na **Embrapa** e **13,0%** na **Codevasf**.

São números que escancaram uma realidade de **colapso emocional e institucional**. Não são apenas estatísticas — são gritos de alerta de pessoas submetidas cotidianamente a práticas humilhantes, adoecedoras e desumanas. **A omissão e o silêncio são cúmplices. Por isso, o SINPAF se posiciona.**

O OBJETIVO DESTA CARTILHA

A presente cartilha nasce da necessidade de **informar, orientar e fortalecer os trabalhadores e as trabalhadoras da base**. Mais do que explicar os diferentes tipos de violência e assédio — **organizacional, moral, sexual, virtual e intelectual** —, por intermédio dela são propostos caminhos de enfrentamento, denúncia e mobilização.

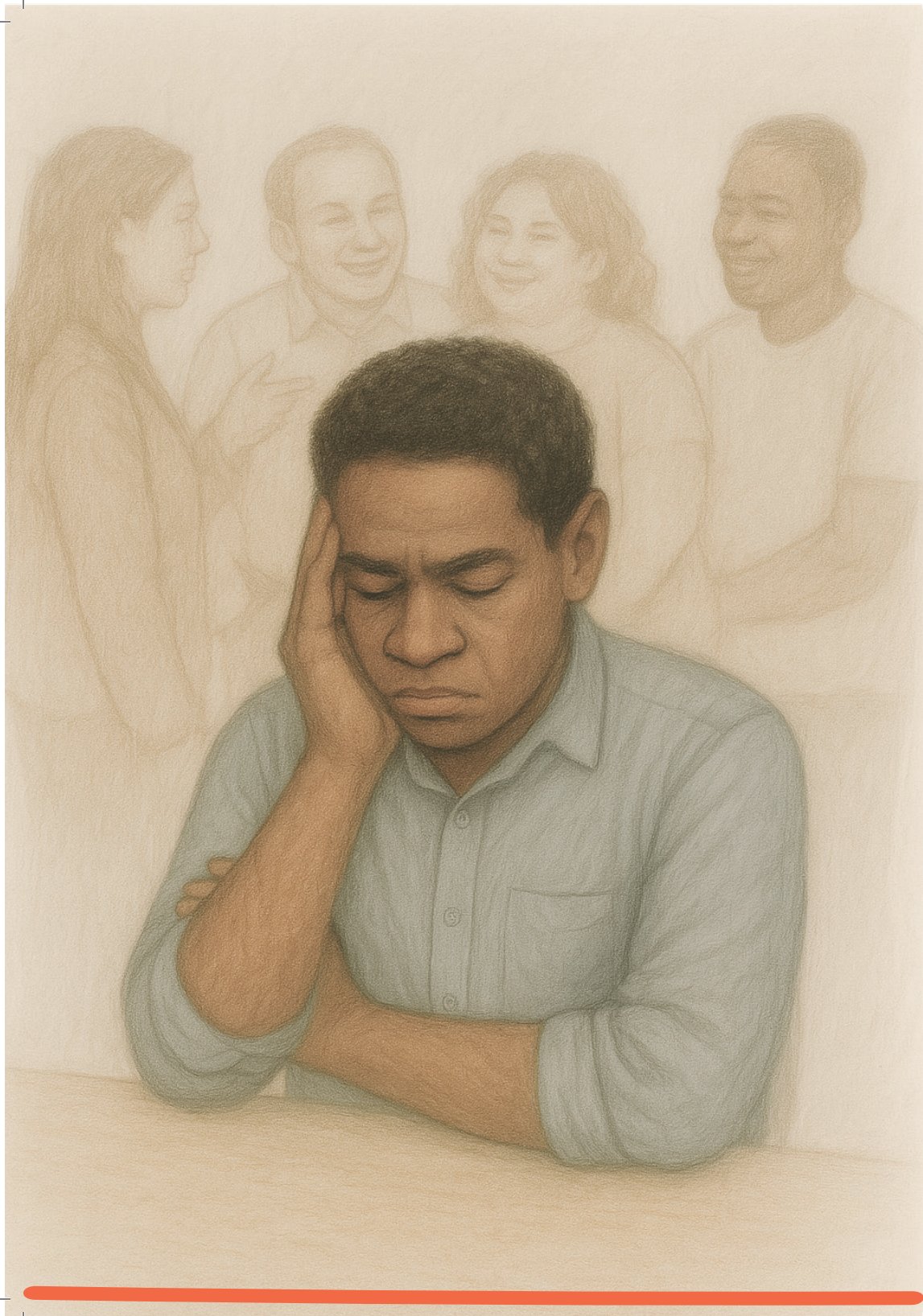
Queremos que cada trabalhador e trabalhadora reconheça os sinais de violência e assédio, saiba que **não está só**, compreenda que o que vive **tem nome**, que é injusto e que **pode e deve ser combatido**.

O QUE VOCÊ VAI ENCONTRAR NESTA CARTILHA?

- 👉 As diferenças entre **violência e assédio** — **moral, sexual, organizacional, virtual e intelectual**.
- 👉 Exemplos práticos de situações que configuram violência e assédio.
- 👉 Efeitos da violência e do assédio na saúde física e mental.
- 👉 As formas de manifestação no dia a dia das empresas.
- 👉 Como denunciar e buscar apoio.

O SINPAF reafirma seu compromisso com a **dignidade do trabalho, a saúde das categorias que o sindicato representa e o enfrentamento de todas as formas de violência nas empresas públicas**.

Esta cartilha é uma ferramenta de resistência, porque **quem conhece seus direitos, em verdade, se fortalece. E quem se organiza, de fato, transforma**.



1. Violência e assédio moral no trabalho

- Elementos que podem configurar o assédio moral
- Como acontece?
- Onde pode ocorrer?
- Modalidades
- Modalidades quanto à origem ou à hierarquia
- Exemplos de comportamentos assediadores
- Quem costuma ser mais atingido?



SINPAF

filiado à **CUT**

A violência e o assédio moral no trabalho são caracterizados “como quaisquer práticas ou comportamentos abusivos, humilhantes ou constrangedores, ou sua ameaça, de ocorrência única ou repetida, manifestados de diversas formas, tais como palavras, gestos e agressões, que interferem negativamente na dignidade humana e violam os direitos fundamentais das vítimas, podendo causar prejuízo à saúde física e mental, redução da capacidade laborativa, discriminação e degradação do meio ambiente do trabalho, dentre outros”¹.

Embora, muitas vezes, tais ações pareçam pequenas ou até “brincadeiras”, elas transformam o ambiente de trabalho em um lugar hostil e inseguro. Podem partir de chefias, colegas e até mesmo de subordinados e se manifestar tanto em espaços físicos quanto em ambientes virtuais, como mensagens e e-mails. Vale lembrar que a prática não se restringe ao escritório, uma

vez que pode acontecer em viagens a trabalho, treinamentos, reuniões, durante o teletrabalho e em outros espaços ligados à atividade profissional.

Elementos que podem configurar o assédio moral

- Prática reiterada ou única.
- Atitudes abusivas com conteúdo vexatório e constrangedor.
- Consequência de desestabilizar emocionalmente a vítima e/ou degradar psicologicamente o meio ambiente de trabalho.

Como acontece?

Pode acontecer de forma direta ou indireta — e não se limita ao espaço físico do local de trabalho.

Formas de ocorrência

☛ De forma direta:

- Gritos, broncas ou humilhações em público.
- Acusações infundadas.

1. BRASIL. Ministério Público do Trabalho. Cartilha: violência e assédio sexual no trabalho: perguntas e respostas. Brasília, 2025, p. 10.

- Palavras ofensivas, ironias, ameaças ou piadas maldosas.

☛ **De forma indireta:**

- Fofocas, boatos e comentários depreciativos.
- Exclusão de reuniões e decisões importantes.
- Sabotagem do trabalho e das relações sociais.
- Recusa em se comunicar e isolamento intencional.

Onde pode ocorrer?

- Nas dependências da empresa (salas, corredores, refeitórios, banheiros etc.).
- Em viagens a trabalho, treinamentos e eventos institucionais.
- Em ambientes virtuais: WhatsApp, e-mail e redes sociais.
- No trajeto entre a casa e o trabalho (se houver relação com o vínculo profissional).
- Durante o teletrabalho.

Modalidades

- ☛ **Interpessoal:** ocorre quando uma pessoa ou um grupo direciona ações prejudiciais a outra pessoa específica, com

potencial de causar danos físicos, emocionais, econômicos ou afetar sua saúde. Normalmente, envolve relações diretas entre indivíduos.

- ☛ **Organizacional:** refere-se a condutas ou práticas inadequadas adotadas de forma generalizada dentro de uma organização, muitas vezes motivadas por uma gestão autoritária, focada em aumentar a produtividade ou cortar custos. São ações que afetam coletivamente os trabalhadores da instituição (para mais detalhes, consulte o item 2 da cartilha).

Modalidades quanto à origem ou à hierarquia

- ☛ **Vertical descendente:** quando é praticado por superior hierárquico da vítima ou das vítimas (a forma mais comum).
- ☛ **Vertical ascendente:** quando é praticado pelos/as subordinados/as contra o/a superior hierárquico/a.

☛ **Horizontal:** quando ocorre entre colegas de trabalho (mesma hierarquia).

☛ **Mista:** quando ocorre a combinação de duas ou mais modalidades de assédio, como as indicadas.

Exemplos de comportamentos assediadores:

- Retirar a autonomia da pessoa assediada.
- Contestar, a todo momento, as decisões da vítima.
- Sobrecarregá-la de novas tarefas.
- Retirar o trabalho que normalmente competia ao/à trabalhador/a.
- Não lhe atribuir atividades, deixando-o/a sem quaisquer tarefas a cumprir, provocando-lhe a sensação de inutilidade e de incompetência.
- Ignorar a presença do/a assediado/a.
- Passar-lhe tarefas humilhantes.
- Ameaçar-lhe constantemente com demissão.
- Criar apelidos depreciativos para se referir à vítima.
- Falar com o/a empregado/a aos gritos.
- Criticar a vida particular do/a empregado/a.
- Espalhar rumores sobre o/a assediado/a.
- Promover, por meio de listas de e-mail, grupos de mensagens, redes sociais e assemelhados, comentários desabonadores, advertências ou reprimendas públicas de forma indireta, ou seja, sem nominar o/a destinatário/a, mas tornando possível a identificação da pessoa a quem se dirige a mensagem.
- Isolar fisicamente o/a trabalhador/a no ambiente de trabalho, para que a vítima não se comunique com os demais colegas.
- Desconsiderar ou ironizar, injustificadamente, opiniões da vítima.
- Impor condições e regras de trabalho personalizadas ao/à empregado/a, diferentes das que são cobradas dos demais, mais trabalhosas ou mesmo inúteis.

- Delegar tarefas impossíveis de serem cumpridas ou que normalmente são desprezadas pelos outros.
- Determinar prazo desnecessariamente curto para a finalização de um trabalho.
- Manipular informações, deixando de repassá-las com antecedência necessária.
- Vigiar excessivamente apenas o/a assediado/a.
- Limitar o número de vezes e monitorar o tempo em que o/a empregado/a permanece no banheiro.
- Exigir metas desproporcionais e impossíveis de serem cumpridas.
- Divulgar boatos ofensivos sobre a moral do/a empregado/a.
- Exigir que o/a empregado/a cometa atos ilícitos ou corruptos ou mesmo engane os consumidores.
- Instigar o controle de um/a empregado/a por outro/a fora do contexto da estrutura hierárquica, espalhando, assim, a desconfiança e buscando evitar a solidariedade entre colegas.

QUEM COSTUMA SER MAIS ATINGIDO?

Embora qualquer trabalhador ou trabalhadora possa ser vítima, estudos mostram que há grupos mais vulneráveis, tais como:

- mulheres (especialmente as mulheres negras);
- pessoas adoecidas ou que sofreram acidentes;
- LGBTQIA+;
- pessoas negras, indígenas ou de outras etnias;
- trabalhadores/as com perfil mais humano e não autoritário.

DISCRIMINAÇÃO

Existe um entrelaçamento entre assédio moral e discriminação. Atos discriminatórios podem gerar a prática de assédio moral, principalmente se voltados a algum grupo vulnerável. No entanto, é importante ressaltar que nem toda prática de assédio moral tem como fundamento a discriminação, assim como nem todo ato pontual discriminatório é assédio moral. “A discriminação pode ser a motivação do assédio. Por exemplo, uma pessoa que expõe sua orientação sexual, posição política ou uma doença grave no trabalho pode passar a sofrer perseguição, humilhação e/ou constrangimento devido à postura discriminatória do(a) agressor(a) ou dos(as) agressores(as)”².

❖ IMPORTANTE - A CULTURA DO SILÊNCIO

A violência e o assédio moral no trabalho não ocorrem apenas entre assediadores(as) e vítimas. É uma relação triangular, da qual os colegas também participam — seja pelo medo, seja por conveniência. A conformidade de colegas e superiores contribui para a permanência da violência.

2. BRASIL. Ministério Público do Trabalho. *Cartilha: violência e assédio sexual no trabalho: perguntas e respostas*. Brasília, 2025, p. 35.

2. Assédio organizacional

- Características do assédio organizacional
- Quais são os objetivos do assédio organizacional?
- O assédio organizacional não é normal. É uma violência!



O assédio organizacional (também chamado de assédio moral organizacional, coletivo ou institucional) é uma prática sistemática de violência psicológica promovida ou tolerada pela própria organização, por meio de métodos de gestão abusivos. Trata-se de um conjunto de condutas reiteradas, estruturadas por normas, políticas ou práticas gerenciais que submetem trabalhadores e trabalhadoras a situações humilhantes, constrangedoras ou desumanas, com o objetivo de forçar o aumento da produtividade, garantir o cumprimento de metas inatingíveis, reforçar o controle ou excluir pessoas consideradas indesejadas pela instituição.

Ao contrário do assédio interpessoal, em que a violência parte de um indivíduo, o assédio organizacional é uma política institucionalizada. Ele está amparado por discursos de gestão, metas impostas sem critérios realistas e uma cultura de medo e submissão. Muitas vezes, é apresentado como “meritocracia”, “cultura de alta performance” ou “motiva-

ção por resultados”, quando, na prática, promove adoecimento e destruição de vínculos profissionais e humanos.

Características do assédio organizacional

- **Condutas reiteradas e estruturadas:** são práticas contínuas, sistematizadas e legitimadas pela gestão da empresa.
- **Violência coletiva:** pode atingir um grupo inteiro ou categorias específicas de trabalhadores (gestantes, pessoas com deficiência, terceirizados etc.).
- **Falsas premiações e punições vexatórias:** distribuição de troféus humilhantes (como “tartaruga do mês”), exigência de “prendas” (como danças ou castigos públicos), uso de rankings para expor os “piores” funcionários etc.
- **Gestão por estresse:** imposição de metas inatingíveis ou prazos irreais, exigência de disponibili-

dade total e desrespeito a limites físicos e emocionais.

👉 **Comemorações desiguais:** celebrações que exaltam os “vencedores” e humilham os demais, criando competição desleal e clima de hostilidade.

👉 **Normalização do abuso:** constitui práticas que são tratadas como “parte da cultura organizacional” ou “brincadeiras inofensivas”, tornando difícil a denúncia e a responsabilização dos gestores.

Quais são os objetivos do assédio organizacional?

- Aumentar a produtividade a qualquer custo.
- Diminuir despesas com pessoal.
- Forçar a adesão a normas abusivas.
- Controlar subjetividades e comportamentos.
- Forçar a demissão voluntária de trabalhadores/as “indesejados/as”.

O ASSÉDIO ORGANIZACIONAL NÃO É NORMAL. É UMA VIOLÊNCIA!

Não aceite metas inatingíveis, práticas vexatórias ou “brincadeiras” que humilham colegas. Isso não é gestão eficiente — é abuso de poder, disfarçado de desempenho. Toda empresa deve garantir um ambiente de trabalho saudável, respeitoso e seguro. O assédio organizacional é crime. Lutar contra ele é um direito de toda a classe trabalhadora.

Se você reconhece essas práticas no seu ambiente de trabalho, denuncie. O sindicato está ao seu lado.



3. Violência e assédio sexual no trabalho

- Elementos que configuram o assédio sexual
- Assédio sexual é crime?
- Tipos de assédio sexual no trabalho
- Quem costuma ser mais atingido?
- Quem pode assediar ou ser assediado?
- Situações comuns de assédio sexual
- O que não é, necessariamente, assédio sexual?
- O assédio sexual sempre envolve contato físico?
- Assédio fora do local de trabalho



SINPAF

filiado à **CUT**

A violência e o assédio sexual no trabalho são formas de violência baseadas no gênero e uma grave violação dos direitos humanos no ambiente de trabalho. Eles se manifestam por meio de comportamentos indesejados de caráter sexual — verbais, não verbais ou físicos — que têm o objetivo ou o efeito de constranger, intimidar, humilhar ou desestabilizar as vítimas.

Na maioria das vezes, atingem mulheres, mas também podem afetar homens e pessoas de qualquer identidade e gênero. Atingem, sobretudo, quem ocupa posições mais vulneráveis na hierarquia, mas podem acontecer entre colegas do mesmo nível, entre subordinados e chefes, ou até mesmo por parte de clientes e prestadores de serviço.

O Código Penal brasileiro (art. 216-A) define o assédio sexual como o **ato de constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, apro-**

veitando-se de sua condição de superior hierárquico ou ascendência no trabalho. Esse tipo de assédio é considerado crime. Além do aspecto penal, o assédio pode gerar responsabilidade trabalhista, civil e administrativa ao assediador e ao empregador, inclusive por omissão.

No entanto, a violência não se restringe a relações hierárquicas. Também configuram situações de assédio sexual:

- cantadas insistentes, piadas ou comentários constrangedores de teor sexual;
- exibição de conteúdo impróprio, como imagens ou vídeos sexualizados;
- insinuações ou gestos ofensivos;
- pressões explícitas ou veladas, como promessas de promoção em troca de favores sexuais, ou ameaças de punição em caso de recusa.

⚠️ ATENÇÃO!

Mesmo quando sutil ou disfarçado de “brincadeira”, o assédio sexual compromete o bem-estar da vítima, causa sofrimento emocional, afeta sua autoestima e cria um ambiente de trabalho tóxico e violento.

🔑 **IMPORTANTE:** o elemento central do assédio é a ausência de consentimento. A pessoa assediada não precisa dizer “não” de forma explícita para que o comportamento seja inaceitável. Basta que não consinta.

Elementos que configuram o assédio sexual

- A presença do sujeito ativo do assédio (assediador/a) e do sujeito passivo (assediado/a, a vítima).
- O comportamento do agente que busca vantagem sexual ou desestabilização do ambiente de trabalho.
- A ausência do consentimento livre de vícios da vítima.

Assédio sexual é crime?

Sim. A Lei nº 10.224/2001 introduziu no Código Penal (Art. 216-A) o crime de assédio sexual: “Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função”. Pena: detenção de 1 a 2 anos.

Tipos de assédio sexual no trabalho

☛ Por chantagem (*quid pro quo*: “isto por aquilo”)

Ocorre quando há oferta de benefícios em troca de favores sexuais, por meio de chantagens, pressões ou ameaças. Essa forma é mais comum em relações hierárquicas (assédio vertical).

☛ Por intimidação (ambiental)

Acontece quando o assediador cria um clima hostil ou ofensivo, com gestos, falas, piadas ou atitudes que constrangem e violam a dignidade da vítima no ambiente de trabalho, tais como: comentários de cunho sexual, piadas de duplo sentido, gracejos, gestos, flertes, imagens, e-mails, mensagens inconvenientes, convites impertinentes e contatos físicos forçados ou não consentidos.

Quem costuma ser mais atingido?

Na maioria dos casos registrados, as mulheres aparecem

como as principais vítimas de violência e assédio sexual, sendo os homens, em geral, os responsáveis por essas ações — embora também existam situações inversas, ainda que em número significativamente menor. O assédio sexual também pode ocorrer entre pessoas do mesmo sexo ou identidade de gênero.

No ambiente de trabalho, o assédio sexual pode acontecer independentemente da posição hierárquica, ou seja, pode envolver colegas de mesmo nível ou até partir de subordinados em relação a seus superiores. A exigência de hierarquia entre autor e vítima se aplica apenas ao crime de assédio sexual por chantagem. Além disso, a prática pode ser realizada por uma única pessoa ou por um grupo, assim como pode atingir uma ou várias vítimas.

Quem pode assediar ou ser assediado?

O assédio pode acontecer em qualquer direção:

- homens contra mulheres;
- mulheres contra homens;
- entre pessoas do mesmo sexo.

Situações comuns de assédio sexual

- Prometer promoção em troca de favores sexuais.
- Toques, abraços ou carícias sem consentimento.
- Elogios maliciosos sobre o corpo da trabalhadora.
- Convites insistentes e impertinentes.
- Envio de conteúdo sexual ou exibição inapropriada de imagens.
- Piadas e apelidos de cunho sexual.
- Gestos obscenos.
- Stalking (perseguição, inclusive pelas redes sociais).
- Criar ambiente pornográfico ou constrangedor.

O assédio sexual sempre envolve contato físico?

Não. Ele pode ocorrer sem qualquer contato físico direto, por meio de:

- comentários verbais ou escritos;
- imagens e mensagens enviadas;
- gestos, olhares e intimidações.

Assédio fora do local de trabalho

O assédio não precisa acontecer dentro do ambiente físico da empresa para ser configurado como tal. Ele pode ocorrer:

➡ **Fora do ambiente da empresa** – em espaços públicos ou privados, desde que relacionados ao trabalho.

➡ **Em locais de uso comum no trabalho** – como áreas de descanso, refeitórios, vestiários, alojamentos, banheiros e locais de pagamento de salários.

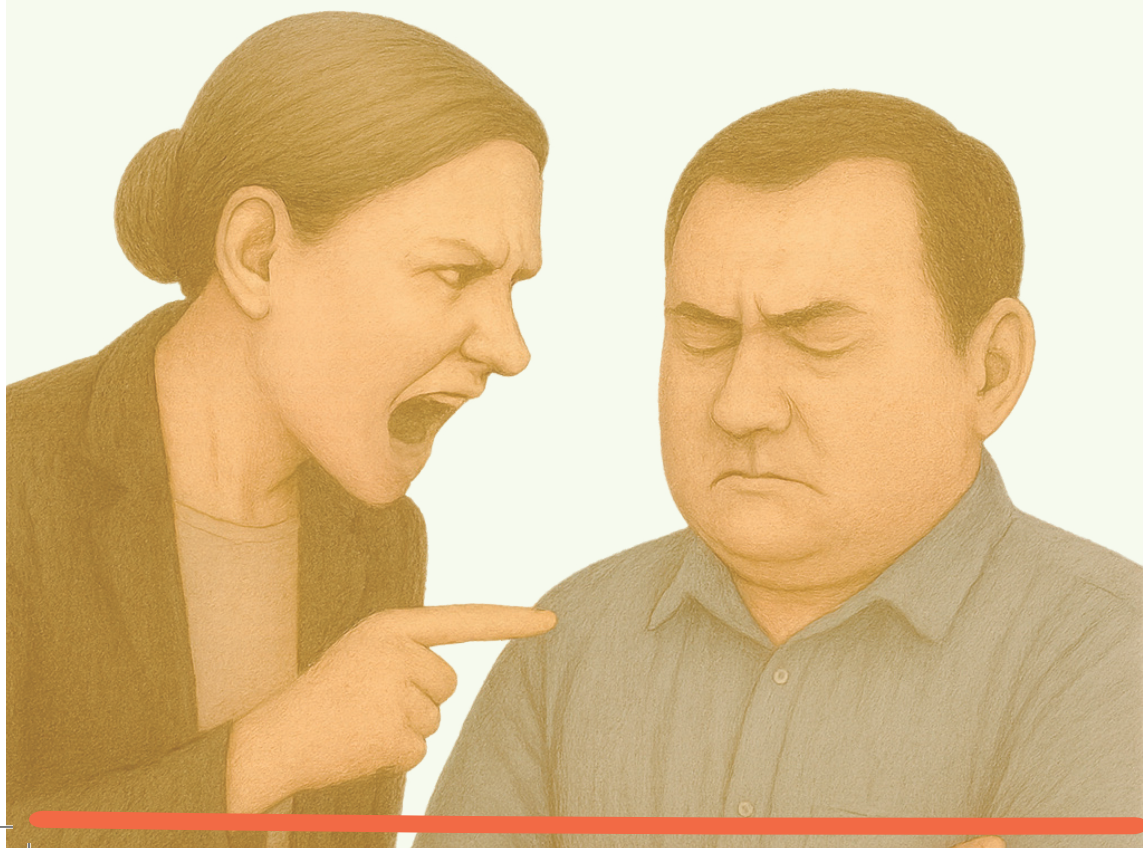
➡ **Antes, durante ou após a jornada** – incluindo o trajeto entre a casa e o trabalho, deslocamentos, viagens, treinamentos, eventos e atividades sociais vinculadas ao emprego.

➡ **Em etapas do vínculo empregatício** – durante o processo seletivo, antes da contratação, na rescisão ou até após o fim do contrato.

☛ **Em ambiente virtual** – por meio de redes sociais, e-mails, mensagens instantâneas, plataformas digitais e videoconferências, especialmente no contexto do teletrabalho.

O que não é, necessariamente, assédio sexual?

Elogios sem conteúdo sexual, paqueras e flertes não configuram assédio por si só, mas podem ser considerados inadequados e, em alguns casos, configurar outras violações, dependendo do contexto.



4. Violência e assédio no ambiente virtual

- O que é assédio virtual?
- Tipos de assédio virtual
- Como identificar o assédio virtual?



SINPAF

filiado à **CUT**

A violência e o assédio no ambiente virtual constituem uma realidade cada vez mais presente na sociedade moderna. Com o aumento do uso da internet e das redes sociais, as formas de assédio também evoluíram, tornando-se mais difíceis de ser identificadas e combatidas. Esta seção tem o objetivo de fornecer informações detalhadas sobre o que é o assédio virtual, como identificá-lo e o que fazer para se proteger e denunciar.



O que é assédio virtual?

O assédio virtual, também conhecido como cyberbullying ou assédio on-line, é qualquer comportamento agressivo, intencional e repetitivo que ocorre por intermédio de meios eletrônicos. Isso pode incluir mensagens de texto, e-mails, redes sociais, aplicativos de mensagens, fóruns e outros meios digitais.

Tipos de assédio virtual

- ☛ **Cyberbullying:** ataques repetidos e intencionais contra uma pessoa para humilhá-la e intimidá-la no ambiente de trabalho.
- ☛ **Teleassédio moral:** assédio moral realizado por intermédio de meios de comunicação eletrônica, como chamadas telefônicas ou mensagens de texto, com o objetivo de desestabilizar emocionalmente a vítima. Exemplo: um chefe envia constantemente mensagens de texto fora do horário de trabalho, criticando e desvalorizando o trabalho do funcionário, causando-lhe estresse e ansiedade.
- ☛ **Assédio moral virtual:** comportamento repetitivo e intencional que objetiva humilhar, desmoralizar ou desestabilizar emocionalmente a vítima por intermédio de meios digitais. Exemplo: um ex-parceiro cria um perfil falso nas redes sociais para espalhar boatos

e difamar a vítima, causando danos à sua reputação e ao seu bem-estar emocional.

Como identificar o assédio virtual?

Identificar o assédio virtual pode ser desafiador, especialmente porque muitas vezes ele ocorre de forma sutil. A seguir estão alguns sinais que podem indicar que você está sendo vítima de assédio virtual.

- ☛ **Mensagens intimidatórias ou ameaçadoras:** receber mensagens que causem medo ou ansiedade.
- ☛ **Comentários ofensivos:** destinados a humilhar ou desmoralizar a vítima.
- ☛ **Invasão de privacidade:** acesso não autorizado a contas pessoais ou dispositivos.
- ☛ **Distribuição de conteúdo indesejado:** envio de imagens ou vídeos de cunho sexual sem consentimento.
- ☛ **Perseguição on-line:** monitoramento constante das atividades on-line da vítima.



5. Assédio intelectual no ambiente de trabalho

- O que caracteriza o assédio intelectual?
- Como o assédio se manifesta?
- Um problema estrutural e invisível
- Por que precisamos falar sobre isso?



SINPAF

filiado à **CUT**

O assédio intelectual é uma forma de violência psicológica no ambiente de trabalho que afeta diretamente a dignidade, o reconhecimento profissional e o bem-estar mental de quem sofre. Ele se manifesta principalmente quando superiores hierárquicos desvalorizam, silenciam, isolam ou se apropriam de ideias e projetos desenvolvidos por subordinados.

O SINPAF alerta que, devido ao fato de que as empresas de base que o sindicato representa têm como objeto de trabalho a pesquisa e tudo o que envolve o seu desenvolvimento, o assédio intelectual é uma realidade silenciosa, que atinge diferentes categorias de trabalhadores/as.

O que caracteriza o assédio intelectual?

- ☛ **A desvalorização sistemática de ideias e trabalhos:** projetos de pesquisa de grande relevância muitas vezes são descartados ou sistematicamente rejeitados

por chefias, não por critérios técnicos, mas por perseguições internas, desconforto político ou pressões externas ligadas a setores econômicos influentes.

- ☛ **A apropriação indevida de ideias:** é comum que ideias apresentadas por subordinados sejam posteriormente reivindicadas por superiores, sem que sejam dados os devidos créditos aos verdadeiros autores. Esse processo enfraquece a autonomia intelectual e promove injustiças, que impactam a carreira e o reconhecimento profissional dos/as trabalhadores/as.
- ☛ **O isolamento profissional:** empregados/as são excluídos/as de decisões estratégicas, reuniões de equipe e oportunidades de desenvolvimento como forma de retaliação velada. Em muitos casos, também são afastados/as de suas funções de coordenação ou impedidos/as de participar de eventos, bancas e espaços acadêmicos.

- ☛ **A invisibilidade de competências:** técnicos/as e assistentes que buscam formação superior continuam sendo tratados/as como mão de obra de apoio, mesmo quando atuam diretamente na construção do conhecimento. Há recusa institucional, como no caso da Embrapa, em reconhecer autoria ou coautoria desses/as trabalhadores/as em publicações científicas.
- ☛ **A judicialização e a censura do conhecimento:** empregados/as que divulgam dados oficiais ou evidências científicas sensíveis podem ser alvos de interpelações judiciais com pedidos de retratação, censura de linguagem ou mesmo tentativas de demissão.
- ☛ **A hostilidade e a intimidação em campo:** quem estuda temas críticos frequentemente enfrenta ameaças durante coletas de dados, entrevistas e apresentações públicas.

Existem casos de perseguição física, abordagens agressivas e exigência de apagar registros de campo sob ameaça de represálias.

- ☛ **A proibição e a obstrução de projetos de pesquisa:** algumas instituições impedem formalmente que certos temas sejam investigados, alegando que estudos relacionados, por exemplo, a impactos ambientais ou agrotóxicos representam “denúncia” e não ciência. Isso sufoca a produção de conhecimento de interesse público.
- ☛ **O afastamento forçado e o adoecimento:** o acúmulo de assédios, perseguições e hostilidade institucional leva muitos/as trabalhadores/as ao adoecimento psicológico. Casos de depressão, afastamento médico e pedidos de transferência para outras instituições são comuns entre os/as profissionais assediados/as.

Como o assédio se manifesta?

O assédio intelectual pode assumir diversas formas, que variam desde ações sutis até práticas explícitas e institucionalizadas de silenciamento e perseguição, como as apresentadas a seguir.

- ☛ **Críticas desproporcionais e constantes:** questionamentos repetitivos, desqualificação de resultados, deslegitimação do conhecimento produzido e exigência de justificativas desnecessárias para cada etapa do trabalho.
- ☛ **Tarefas incompatíveis com o perfil ou a formação do/a trabalhador/a:** rebaixamento de funções e deslocamento arbitrário para áreas sem relação com a expertise técnica como forma de punição simbólica.
- ☛ **Desconsideração de habilidades, dedicação e experiência:** ignorar a trajetória acadêmica, a qualificação profissional e os resultados já obtidos, tratando o/a trabalhador/a como incapaz ou irrelevante dentro da instituição.
- ☛ **Barreiras emocionais ou racionais criadas deliberadamente por superiores:** obstáculos à publicação de pesquisas, restrição de acesso a sistemas, negativa de financiamento e de autorização para dar continuidade a estudos científicos.
- ☛ **Atitudes discriminatórias, como não cumprimentar, ignorar ou humilhar publicamente:** condutas de exclusão que criam um ambiente hostil, onde o/a trabalhador/a é isolado/a da equipe e tratado/a com desdém ou indiferença.
- ☛ **Imposição de limites sobre o vocabulário utilizado e os temas que podem ser abordados em pesquisas e comuni-**

cações: geralmente, vem com orientações para evitar determinados assuntos considerados “sensíveis”, sob a pena de retaliações institucionais.

- ☛ **Pressões institucionais e ameaças externas:** abertura de processos administrativos sem justificativa, interpelações judiciais, campanhas de descredibilização pública, intimidações em campo e tentativas de censura em audiências públicas.
- ☛ **Impedimento ou boicote à continuidade de pesquisas:** projetos barrados por conselhos técnicos com a negativa de apoio formal, mesmo quando estão ancorados em dados oficiais e têm relevância social comprovada.
- ☛ **Afastamento ou remoção de funções estratégicas:** retirada de cargos de liderança, exclusão de comissões, negação de

participação em bancas, eventos científicos e intercâmbios acadêmicos.

Tais situações não apenas desmotivam e adoecem os/as trabalhadores/as, mas também comprometem a produção de conhecimento crítico, sufocam o debate público e corroem a autonomia científica das instituições.

Um problema estrutural e invisível

É importante destacar que o assédio intelectual muitas vezes não é reconhecido como tal, nem por quem sofre, nem por quem comete. Trata-se de uma prática estrutural, reforçada por hierarquias rígidas, falta de políticas claras de valorização do conhecimento e ausência de mecanismos efetivos de denúncia e proteção.

Apesar disso, o assédio intelectual deixa marcas profundas. Ele destrói trajetórias profissionais, mina a autoestima e interrompe processos de inovação.

Por que precisamos falar sobre isso?

Nomear e compreender o assédio intelectual é o primeiro passo para combatê-lo. É preciso abrir espaços de escuta, criar canais seguros de denúncia e garantir que todos/as os/as trabalhadores/as — independentemente

de seu cargo, sua origem ou sua formação — tenham seus saberes valorizados e respeitados.

Falar sobre assédio intelectual, portanto, não é apenas um debate sobre valorização do conhecimento. É uma defesa concreta da liberdade científica, da dignidade no trabalho e do direito coletivo à verdade.



6. Consequências

- Consequências do assédio e da violência no ambiente de trabalho
- Tipos de consequências para saúde dos/as trabalhadores/as
- Tipos de consequências para o ambiente de trabalho



Consequências do assédio e da violência no ambiente de trabalho

As violências e os assédios — moral, sexual, organizacional, virtual e intelectual — cometidos no ambiente de trabalho provocam impactos profundos e duradouros na vida de trabalhadores e trabalhadoras. Muitas vezes silenciosas e sistemáticas, tais práticas abusivas comprometem não apenas a saúde física e mental das vítimas, como também desestruturam relações profissionais, corroem a autoestima, desencadeiam sofrimento emocional intenso e colocam em risco o equilíbrio coletivo no local de trabalho.

Os efeitos do assédio ultrapassam o indivíduo e afetam diretamente o ambiente organizacional. Relações interpessoais são fragilizadas, a confiança entre colegas é abalada e instala-se um clima de medo, insegurança e hostilidade. A persistência desse cenário compromete o desempenho

das equipes, reduz a produtividade, provoca afastamentos médicos e eleva os índices de rotatividade. A organização, por sua vez, também sofre: há queda na qualidade dos serviços, danos à imagem institucional e aumento de ações judiciais e custos com indenizações.

No aspecto da saúde, as consequências são múltiplas. O assédio pode agravar doenças preexistentes ou causar o surgimento de novos quadros clínicos. Entre os efeitos mais frequentes estão a depressão, a ansiedade, a síndrome de *burnout* (esgotamento físico e mental), transtornos do sono, crises de pânico, perda da libido, dores crônicas, sentimento de culpa, uso de álcool ou outras drogas e até pensamentos suicidas. A repetição desses abusos pode levar ao comprometimento psíquico permanente, com repercussões duradouras na vida profissional e pessoal da vítima.

Além disso, enfermidades assim — sobretudo as

de origem psicológica — podem ser reconhecidas como doenças do trabalho ou profissionais, conforme o disposto nos artigos 19 e 20 da Lei nº 8.213/1991. A síndrome de *burnout*, por exemplo, é listada no anexo II do Decreto nº 3.048/1999 como enfermidade relacionada diretamente às condições laborais.

✚ IMPORTANTE

Diante disso, torna-se fundamental que as organizações adotem práticas de prevenção e enfrentamento, construindo ambientes de trabalho saudáveis, baseados no respeito, na equidade e na promoção da dignidade de todas as pessoas.

Tipos de consequências para saúde dos/as trabalhadores/as

- Depressão, angústia e estresse.
- Crises de competência.
- Crises de choro, mal-estar físico e mental.
- Cansaço exagerado e falta de interesse pelo trabalho.
- Irritação constante.
- Insônia, alterações no sono e pesadelos.
- Diminuição da capacidade de concentração e memorização.
- Isolamento, tristeza e dificuldade de fazer amizades.
- Sensação negativa em relação ao futuro.
- Mudança de personalidade, com a reprodução de condutas violentas.
- Aumento ou perda exagerada de peso.
- Aumento da pressão arterial.
- Problemas digestivos, tremores e palpitações.
- Redução da libido.
- Sentimento de culpa e vergonha.
- Pensamentos suicidas e tentativas de suicídio.
- Uso de álcool e drogas.
- Prejuízos à saúde física e emocional.
- Queda da produtividade e da autoestima.
- Afastamentos médicos e desligamentos.

- Aumento de doenças ocupacionais, absenteísmo e acidentes de trabalho.
 - Comprometimento permanente da saúde psíquica.
 - Esgotamento físico e mental.
 - Ansiedade.
 - Crises de pânico.
 - Dores crônicas.
 - Perda de sentido no trabalho.
- entre colegas.
 - Enfraquecimento da cultura organizacional.

Tipos de consequências para o ambiente de trabalho

- Relações interpessoais fragilizadas.
- Clima tóxico, competitivo e inseguro.
- Redução da solidariedade e da confiança entre colegas.
- Aumento de afastamentos por licença médica.
- Queda na qualidade dos serviços prestados.
- Alta rotatividade de pessoal.
- Danos à imagem institucional.
- Ações judiciais e custos com indenizações.
- Ambiente insustentável e pautado pelo medo.
- Comprometimento da produtividade real.
- Redução da cooperação

7. O que a vítima pode fazer?



SINPAF

filiado à **CUT**



A primeira atitude essencial de quem sofre violência e assédio — seja moral, sexual, organizacional, virtual ou intelectual — é **romper o silêncio**. Deixar de se calar é um passo fundamental para sair de uma posição de submissão e buscar proteção, apoio e responsabilização dos agressores.

Independentemente do tipo de assédio, algumas medidas podem ser tomadas, como as citadas a seguir.

👉 **Adote uma postura ativa**

- Rejeite, de imediato, o comportamento abusivo e deixe claro que ele é inaceitável.
- Evite ficar a sós com o/a assediador/a sempre que possível.
- Converse com colegas de confiança sobre o que está ocorrendo e, se possível, peça que observem a conduta da pessoa agressora em relação a você.

👉 **Documente os fatos**

- Anote com detalhes cada ocorrência: dia, hora, local,

conteúdo das falas ou ações, nomes dos/as envolvidos/as e das testemunhas presentes e qualquer outro dado relevante.

- Reúna provas: guarde e-mails, bilhetes, prints de mensagens, áudios, vídeos, registros de chamadas, presentes ou qualquer elemento que comprove os abusos.
- Caso vá conversar com o/a assediador/a, procure estar acompanhado/a de uma testemunha.

👉 **Busque apoio**

- Compartilhe a situação com familiares, amigos/as e colegas que possam oferecer suporte emocional.
- Se necessário, procure ajuda psicológica.
- Procure a seção sindical do SINPAF, a CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio) e o SESMT (Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho) da sua unidade.

☛ Use os canais institucionais

- Relate os fatos ao setor de recursos humanos, à ouvidoria, aos comitês de ética ou a outros meios internos disponíveis na empresa.
- Comunique as ocorrências aos seus superiores hierárquicos, sempre registrando-as por escrito (por e-mail, por exemplo).
- No caso de assédio virtual, tire prints e salve os registros antes que possam ser apagados.

☛ Formalize a denúncia

Denuncie os casos aos órgãos competentes:

- Sindicato da categoria.
- Ministério Público do Trabalho.
- Delegacia da Mulher (se for mulher) ou delegacia comum (se for homem).
- Disque 100 (violação de direitos humanos).
- Ligue 180 (Central de Atendimento à Mulher).

Em casos graves ou de reincidência, considere também in-

gressar com ação judicial por danos morais, além de buscar medidas protetivas.

☛ Fortaleça sua rede

- Dê visibilidade ao que está acontecendo. O assédio se enfraquece quando exposto.
- Converse com colegas que possam ter testemunhado ou vivenciado situações semelhantes, pois essa rede de apoio é fundamental para dar credibilidade à denúncia e pressionar as autoridades para tomar providências.

☛ Lembre-se: você não é culpado/a

- O comportamento abusivo nunca é culpa da vítima.
- Livre-se de sentimentos de vergonha ou culpa, porque a responsabilidade é integralmente do/a agressor/a.

Observação:
Veja a seguir onde
denunciar.

O que pode fazer o/a colega de trabalho ou a testemunha?

Se você é testemunha de situações de assédio no trabalho, supere seu medo e seja solidário/a com seu/sua colega. Você poderá ser “a próxima vítima” e, nessa hora, o apoio dos/as colegas também será precioso. Não se esqueça de que o medo reforça o poder do/a assediador/a! Você pode cooperar com atitudes como as apresentadas a seguir.

- Oferecer apoio à vítima.
- Disponibilizar-se como testemunha.
- Procurar o SINPAF e relatar o ocorrido.
- Apresentar a situação a outros/as colegas e solicitar mobilização.
- Comunicar o fato ao setor responsável pelo recebimento de denúncias ou ao superior hierárquico do/a assediador/a.

8. Quais tipos de provas podem ser recolhidos?

- Provas documentais e digitais
- Provas audiovisuais
- Provas testemunhais
- Provas institucionais



Diante da dificuldade de comprovar situações de violência e assédio — especialmente porque, muitas vezes, elas ocorrem sem testemunhas ou de forma sutil e repetitiva —, é fundamental que a vítima saiba que seu depoimento tem valor como meio de prova. Além disso, é possível reunir provas diretas e indiretas (por indícios e circunstâncias) para fortalecer a denúncia e possibilitar responsabilizações.

A seguir, listamos os principais meios de prova que podem ser utilizados para comprovar casos de assédio moral, sexual, virtual, organizacional e intelectual.

Provas documentais e digitais

- Bilhetes, cartas, cartões com conteúdo ofensivo, abusivo ou inapropriado.
- E-mails, mensagens de texto (SMS), WhatsApp, Telegram e de outros aplicativos.
- Prints de mensagens ou postagens em redes sociais (comentários públicos ou privados).
- Documentos que demonstrem perseguição, retaliação ou discriminação.
- Relatórios, comunicados ou ordens escritas contendo ameaças, humilhações e constrangimentos.
- Presentes indesejados com conotação sexual ou de intimidação.

Provas audiovisuais

- Áudios e ligações telefônicas gravadas.
- Vídeos capturados no ambiente de trabalho ou em situações relacionadas.
- Imagens de câmeras de segurança (se acessíveis).
- Prints ou gravações de reuniões virtuais (como em videoconferências).

🔔 **IMPORTANTE:** é permitido que a própria vítima grave conversas ou imagens, mesmo sem o conhecimento do/a agressor/a, desde que ela mesma seja parte envolvida no diálogo ou na situação. Essas gravações são aceitas como provas lícitas na justiça.

👉 **Provas testemunhais**

- Colegas de trabalho que tenham presenciado os fatos.
- Pessoas que tenham conhecimento dos episódios ou ouviram relatos do/a agressor/a.
- Outras vítimas do/a mesmo/a assediador/a.

👉 **Provas institucionais**

- Registros de denúncias feitos:
- em canais internos da em-

presa (ouvidoria, RH, comitês de ética, CIPA, SESMT);

- em delegacias (inclusive na Delegacia da Mulher, se for o caso);
- em sindicatos ou entidades representativas;
- no Ministério Público do Trabalho;
- em plataformas públicas como o Disque 100 e Ligue 180.

🔔 **ATENÇÃO!**

Mesmo nos casos em que a vítima não consiga reunir todas as provas formais, é possível responsabilizar os/as agressores/as com base em indícios, relatos consistentes e presunções legais. A Justiça do Trabalho, inclusive, tem reconhecido o uso de provas indiretas, diante da dificuldade que muitas vítimas enfrentam para registrar os abusos enquanto eles ocorrem.

Como denunciar?

Antes de fazer uma denúncia no âmbito da violência e do assédio, seja sexual, moral, organizacional, virtual ou intelectual, é importante que o/a denunciante tente obter comprovação do assédio contra si (mensagens, vídeos, gravações etc.), pois as provas trazidas contribuirão e facilitarão a apuração da conduta irregular, trazendo materialidade e autoria à denúncia. Caso o assédio ocorra na presença de outras pessoas, também é importante registrar datas e testemunhas do assédio, para que estas, porventura, sejam ouvidas no âmbito da apuração.

O Fala.BR pode ser utilizado para o envio de denúncias de assédio moral ou sexual. A plataforma encontra-se acessível por meio do endereço: <<http://falabr.cgu.gov.br>>.

Uma vez reunidas as comprovações, a denúncia deverá ser registrada, para que seja feita a apuração formal, que poderá ensejar a aplicação de uma penalidade, respeitados os princípios do contraditório e da ampla defesa.

9. Onde e como denunciar?

- Canais internos da empresa
- Comissões internas de prevenção
- No SINPAF
- Órgãos públicos e canais externos
- Plataformas nacionais de denúncia
- Nas empresas



Se você é vítima ou tem conhecimento de situações de violência ou assédio — moral, sexual, organizacional, virtual ou intelectual — no ambiente de trabalho, é fundamental romper o silêncio e buscar apoio. A denúncia é um passo importante para interromper os abusos, proteger outras pessoas e responsabilizar os/as agressores/as.

Confira os principais canais e meios disponíveis para registrar a denúncia:

a) Canais internos da empresa

Utilize os espaços de confiança oferecidos pela organização, tais como:

- urnas de sugestões;
- canais de denúncia (inclusive anônimos);
- setores de recursos humanos;
- ouvidorias internas ou comitês de ética.

b) Comissões internas de prevenção

Relate os fatos para:

- a CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio) e

- o SESMT (Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho).

c) No SINPAF

Busque apoio nas seções sindicais do SINPAF na sua região.

d) Órgãos públicos e canais externos

- Ministério do Trabalho e Emprego, presencialmente ou por canais digitais.
- Ministério Público do Trabalho, inclusive por meio de denúncia on-line no site oficial.
- CEREST (Centros de Referência em Saúde do Trabalhador), que prestam apoio às vítimas.
- Delegacia da Mulher, se a vítima for mulher. Na ausência do referido distrito policial, procure uma delegacia comum — o mesmo vale para homens vítimas de assédio.

e) Plataformas nacionais de denúncia

- Disque 100 (Disque Direitos Humanos) – canal gratuito e sigiloso para denúncias de

violações de direitos humanos, incluindo qualquer tipo de assédio.

- Ligue 180 – central de atendimento à mulher, disponível 24 horas por dia.

IMPORTANTE

Nada impede que a vítima busque também assistência jurídica, seja de forma particular ou com o apoio do sindicato, para ingressar com ação judicial na Justiça do Trabalho, quando for o caso.

Nas empresas

Embrapa

Para denunciar assédio na Embrapa, você pode buscar os seguintes canais:

- Seção sindical do SINPAF responsável pela sua unidade.
- Plataforma Fala.BR.
- Ouvidoria, por e-mail (ouvidoria@embrapa.br), por telefone (61-3448-4199) ou presencialmente na sede da Embrapa em Brasília (DF).

- Comissão Permanente de Prevenção e Combate ao Assédio Moral (CPPCAM), que é um órgão consultivo e deliberativo que atua no âmbito da ouvidoria para lidar com denúncias e prevenção de assédio moral (e-mail: cppcam@embrapa.br).

Codevasf

- Seção sindical do SINPAF responsável pela sua unidade.
- Plataforma Fala.BR.
- Ouvidoria, pelo site (<https://www.codevasf.gov.br/acesso-a-informacao/participacao-social/ouvidoria>), por telefone (61-2028-4610), pelo endereço (SGAN 601, conj. I, Ed. Manoel Novaes, sala 109, CEP: 70830-019, Brasília/DF) ou por e-mail (ouvidoria@codevasf.gov.br).
- É possível também agendar uma conversa com a ouvidora, em Brasília (DF), por meio do telefone: (61) 2028-4610.

Pesagro, Empaer e Distritos de Irrigação

- Recorrer até sua Seção Sindical do SINPAF.



Referências

Assédio Institucional: Como funciona acusação e defesa. Galvão & Silva Advocacia. Disponível em: <<https://www.galvaoesilva.com/blog/direito-criminal/assedio-institucional/>>.

BRASIL. JUSTIÇA DO TRABALHO. Liderança Responsável: Guia prático por um ambiente de trabalho + positivo. Prevenção e enfrentamento das violências, dos assédios e das discriminações (2023), p. 32. Disponível em: <https://www.trt7.jus.br/files/publicacoes_e_midia/GuiaPraticoporUmAmbientedeTrabalhoMaisPositivo.pdf>.

BRASIL. MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO. Cartilha: Prevenção aos Assédios Moral e Sexual. Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior – CAPES. 15p. 2023.

BRASIL. MINISTÉRIO DAS COMUNICAÇÕES. Prevenção e Combate ao Assédio Moral e Sexual: Ministério das Comunicações. 23p.

BRASIL. MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. Assédio moral e sexual no trabalho. Brasília: Assessoria de Comunicação Social, 2009. 44 p.

BRASIL. MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. Cartilha: Assédio moral no trabalho: perguntas e respostas. Brasília, 2019, 41 p.

BRASIL. MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. Cartilha: Violência e Assédio Sexual no Trabalho: perguntas e respostas. Brasília, 2024, 38 p.

BRASIL. MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. Cartilha: Violência e Assédio Sexual no Trabalho: perguntas e respostas. Brasília, 2025, 52 p.

BRASIL. SENADO FEDERAL. Assédio Moral e Sexual no Trabalho. Comitê Permanente pela Promoção da Igualdade de Gênero e Raça do Senado Federal. 2017/2019. 23 p.

CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO (Brasil). Assédio moral e sexual: previna-se. Brasília: CNMP, 2016. 28 p. il.

CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO. Assédio moral e sexual: previna-se / Conselho Nacional do Ministério Público. – Brasília: CNMP, 2016. 28 p. il.

CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO. Guia Lilás: orientações para prevenção e enfrentamento ao assédio moral e sexual e à discriminação no Governo Federal. Brasília: CGU, 2024. 74 p.

MIGALHAS. O impacto do assédio organizacional e das metas abusivas na saúde mental dos trabalhadores e na produtividade corporativa. Disponível em: <<https://www.migalhas.com.br/depeso/415876/assedio-organizacional-e-metas-abusivas-efeitos-na-saude-mental>>.

SINDICATO DOS BANCÁRIOS DE BRASÍLIA. Cartilha enfrentamento ao assédio moral, assédio sexual e discriminação no trabalho do bancário. Brasília: Sindicato dos Bancários de Brasília, [s.d.]. 23 p.

SINDICATO DOS PROFESSORES DE SÃO PAULO. Assédio moral e sexual no trabalho: conhecer para combater. São Paulo: Sinpro-SP, [s.d.]. 40 p.

UOL. O que é assédio organizacional? Quais cuidados deve se ter no home office? Disponível em: <<https://www.uol.com.br/ecoa/ultimas-noticias/2020/11/10/o-que-e-assedio-organizacional-quais-cuidados-deve-se-ter-no-home-office.htm>>.



SINPAF Diretoria Nacional

SDS Bloco A, nº 44 - Centro Comercial Boulevard Center
Sobrelojas 11/15 CEP: 70391-900 Brasília/DF
Telefone: (61) 2101-0950
WhatsApp: (61) 98736255

Expediente

Equipe de Comunicação

Camila Bordinha
Gisliene Hesse

Edição, textos e revisão

Gisliene Hesse

Revisão gramatical e verificação de diagramação

Paulo Henrique de Castro

Projeto Gráfico

Mariana Tamas

*Ilustrações geradas pelo ChatGPT da OpenAI,
em julho e agosto de 2025*

Acompanhe nossas redes!



www.sinpaf.org.br



[@sinpafnacional](https://www.instagram.com/sinpafnacional)



[/TVSinpaf](https://www.youtube.com/SinPaf)



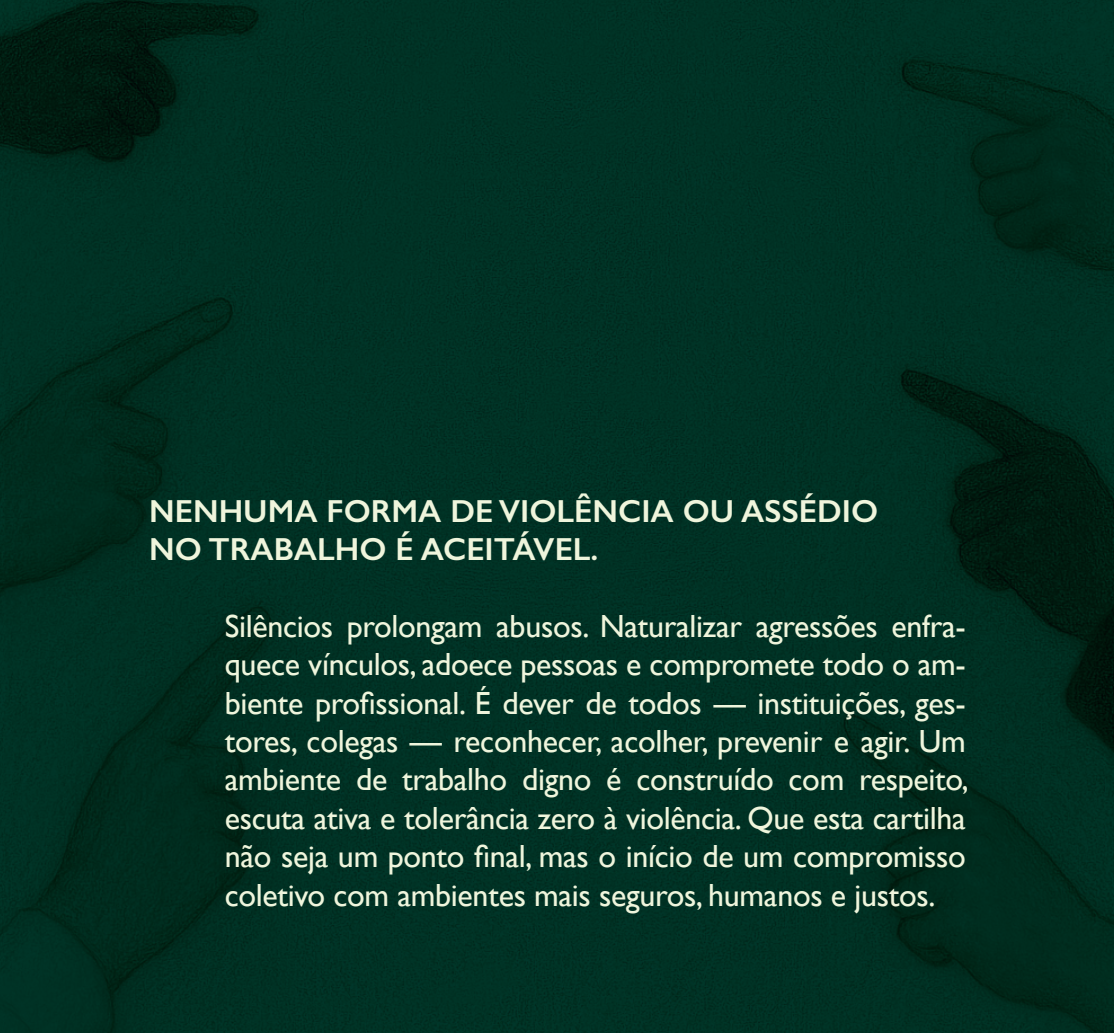
[/SINPAFDiretoriaNacional](https://www.facebook.com/SINPAFDiretoriaNacional)



[@sinpafnacional](https://www.twitter.com/sinpafnacional)



comunicacao@sinpaf.org.br

Four hands are visible, each pointing its index finger towards the center of the page. The hands are rendered in a dark, sketchy style against a dark green background. The fingers are extended, and the thumbs are tucked in. The hands are positioned at the corners of the page: top-left, top-right, bottom-left, and bottom-right.

NENHUMA FORMA DE VIOLÊNCIA OU ASSÉDIO NO TRABALHO É ACEITÁVEL.

Silêncios prolongam abusos. Naturalizar agressões enfraquece vínculos, adoce pessoas e compromete todo o ambiente profissional. É dever de todos — instituições, gestores, colegas — reconhecer, acolher, prevenir e agir. Um ambiente de trabalho digno é construído com respeito, escuta ativa e tolerância zero à violência. Que esta cartilha não seja um ponto final, mas o início de um compromisso coletivo com ambientes mais seguros, humanos e justos.



Sindicato Nacional dos Trabalhadores de
Pesquisa e Desenvolvimento Agropecuário

Diretores Nacionais

Presidente

Marcus Vinicius Sidoruk Vidal

Vice-Presidente

Pedro De Souza Melo

Secretário-Geral

Antonio Guedes de Oliveira

Administrativo-Financeiro

Antonio Guedes de Oliveira

Elanderson Soares Lima

Assuntos Jurídicos e Previdenciários

Adilson Ferreira da Mota

Ciência e Tecnologia

Adilson Ferreira da Mota

Diretoria de Comunicação

Antônio Marcos Santos Pereira

Jean Kleber de Souza Silva

Formação Sindical

Jorge Vidal

Maurício Castelo Branco Santana

Mulher

Silvia Mara Belloni

Políticas Sociais e Cidadania

Franciana Volpato Belaver

Ilmarina Campos de Menezes

Relações Institucionais

Zeca Magalhães

Paulo Roberto Santos

Saúde do Trabalhador e Meio Ambiente

Pedro de Souza Melo

Sérgio Cobel da Silva

Regional Norte

Michelliny Bentes

Regional Nordeste

Antônio Marcos Pereira

Regional Centro-Oeste

Silvia Mara Belloni

Regional Sul

Felipe Haubert Pilger

Regional Sudeste

Devanir dos Santos

Auditoria Fiscal Nacional

Titulares

Clésio Lacerda Morgado

Joana D'Arc Souza Bezerra

Nilo Sérgio Silva Dantas

Suplentes

Flávia Maria Pimentel Gomes

Ildos Parizotto

Marco Antônio Silva Pinto