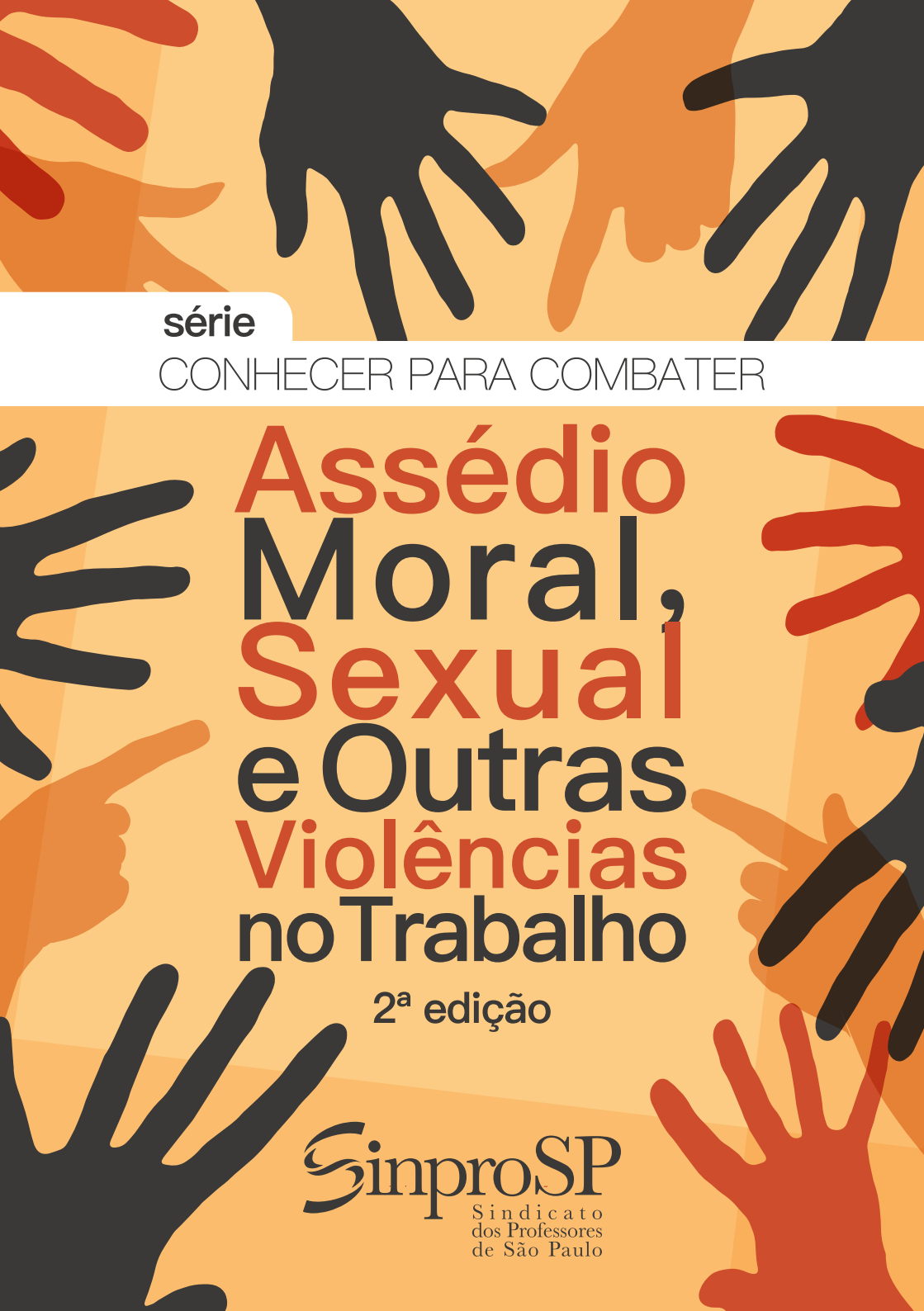




série

CONHECER PARA COMBATER

Assédio Moral, Sexual e Outras Violências no Trabalho

2ª edição

SinproSP
Sindicato
dos Professores
de São Paulo

Sindicato dos Professores de São Paulo — SinproSP

Assédio Moral, Sexual e Outras Violências no Trabalho

Série CONHECER PARA COMBATER – Volume 2

2ª edição – atualizada e ampliada
São Paulo
SinproSP
2026

Esta **CARTILHA ASSÉDIO MORAL, SEXUAL E OUTRAS VIOLÊNCIAS NO TRABALHO**, cuja 1ª edição data de fevereiro de 2025, integra a série **Conhecer para Combater** e foi originalmente produzida pelo Sindicato dos Professores de São Paulo — SinproSP com assessoria jurídica da LBS Advogadas e Advogados. Esta 2ª edição, atualizada e ampliada em julho de 2026, contou com textos de Rita Fraga e Sandra Caballero.

SUPERVISÃO EDITORIAL: Departamento de Comunicação do SinproSP
TEXTOS ORIGINAIS DA 1ª EDIÇÃO: Fernanda Caldas Giorgi, Luciana Barretto, Letícia Dias Correa, Rita Fraga e Sandra Caballero, com revisão técnica de Ailton Fernandes, Claudia Takayama, Lidiane Christovam, Rita Fraga, Neusa Bastos e equipe da LBS Advogadas e Advogados e revisão de textos de Natasha Meneghelli
2ª EDIÇÃO: Rita Fraga e Sandra Caballero
PROJETO E PRODUÇÃO GRÁFICA: Alessandro De Toni

Este material é de propriedade do Sindicato dos Professores de São Paulo — SinproSP.

Está hospedado e disponível em <https://www.sinprosp.org.br/cartilhas>
Reprodução permitida desde que citada a fonte.

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)
(Câmara Brasileira do Livro, SP, Brasil)

Assédio moral, sexual e outras violências no trabalho [livro eletrônico] / Rita Fraga, Sandra Caballero. -- 2. ed. atual. e ampl. -- São Paulo : SinproSP, 2026. -- (Conhecer para combater ; 2)
PDF

Bibliografia
ISBN 978-85-67230-09-2

1. Ambiente de trabalho 2. Assédio - Prevenção 3. Assédio moral
4. Assédio sexual 5. SinproSP - Sindicato dos Professores de São Paulo
I. Caballero, Sandra. II. Fraga, Rita III. Série.

26-384033.0

CDD-362

Índices para catálogo sistemático:

1. Assédio moral e sexual : Ambiente de trabalho : Prevenção : Problemas sociais 362

Maria Alice Ferreira - Bibliotecária - CRB-8/7964

APRESENTAÇÃO	06
INTRODUÇÃO	08
BLOCO 1	
Assédio Moral	20
BLOCO 2	
Assédio Sexual	32
BLOCO 3	
Outras formas de violência	40
BLOCO 4	
Impactos da violência no trabalho, na vida e na saúde	48
BLOCO 5	
Como combater as violências no trabalho	62



Apresentação

Assédio e discriminação no ambiente de trabalho, nas suas diferentes naturezas, ainda estão presentes na nossa sociedade e, como parte dela, nas instituições de ensino. Para professoras e professores, essas formas de violência surgem em variadas frentes e formatos. Na interação com alunos, tutores responsáveis, colegas e superiores hierárquicos da escola, são muitos os cenários em que docentes podem ser colocados em alguma situação de vulnerabilidade.

Assim, comprometido com a defesa dos direitos da categoria e como parte da sua luta histórica por um ambiente de trabalho digno e saudável, o SinproSP oferece a segunda edição da cartilha “Assédio Moral, Sexual e Outras Violências no Trabalho” — uma forma de ajudar no debate — cada vez mais necessário e fundamental — e também

na prática cotidiana, esclarecendo conceitos, orientações e procedimentos na prevenção, conscientização e enfrentamento das várias formas de assédio e violência.

Enquanto espaço e agente de representação, acolhimento e apoio às professoras e aos professores, o SinproSP reafirma seu compromisso de construir e dar suporte a uma rede de sensibilização e responsabilização a partir de um trabalho conjunto com todos os docentes, com toda a sociedade.

Boa leitura!

A Diretoria

Introdução

A violência, embora parte da experiência humana, não é aceitável, e resulta em custos elevados, como cuidados de saúde, dias não trabalhados, investigações e punições. Em 1996, a violência foi reconhecida como um problema de saúde pública pela Assembleia Mundial da Saúde, órgão decisório supremo da Organização Mundial da Saúde (OMS), que também é a responsável por promover e realizar o evento anualmente. Foi nessa 49ª assembleia de 1996 que a OMS aprovou a histórica resolução WHA49.25, declarando formalmente a violência como um problema de saúde pública global, definindo e tipificando o fenômeno para traçar estratégias de prevenção e criar comunidades seguras.

A OMS define violência como o uso de força ou poder, ameaçado ou real, contra si mesmo, outra pessoa ou grupo, resultando em sofrimento, morte, dano psicológico, desenvolvimento prejudicado ou privação. Este conceito abrange assédio moral, sexual e discriminação, e exige uma abordagem científica, interdisciplinar e coletiva, dividida em quatro etapas:

- Exame de conhecimentos básicos e sistematização de dados sobre violência;
- Investigação das causas (aferição de risco);
- Elaboração e implementação de formas de prevenção;
- Monitoramento e avaliação da eficácia das intervenções.

Para enfrentar o problema, é necessário levantar e analisar dados sobre a história pessoal, aspectos biológicos e demográficos dos agressores e vítimas, e o contexto comunitário, incluindo fatores sociais, culturais e políticos.

A disponibilidade, qualidade e utilidade dos dados sobre violência são alguns dos primeiros gargalos que encontramos ao enfrentar o problema, como veremos a seguir. A ausência de conhecimentos básicos sobre o fenômeno e as formas de enfrentamento, assim como a falta de coragem política para desafiar atitudes e práticas estabelecidas são outros importantes obstáculos à prevenção.

Em 2022, foi publicada a primeira pesquisa internacional sobre violência e assédio no trabalho — ILO–Lloyd’s Register Foundation–Gallup Survey. A principal conclusão deste estudo pode ser resumida na descrição do fenômeno



da violência como recorrente, persistente e espalhado pelo mundo. Entre os resultados encontrados, vale destacar:

- 1 em cada 5 pessoas experimentaram uma forma de violência no trabalho, o que equivale a 743 milhões de pessoas. Destas, um terço sofreu mais de uma forma de violência e 3 em cada 5 vítimas foi agredida múltiplas vezes;
- Assédio moral foi a forma mais comum de violência no trabalho, correspondendo à forma de agressão sofrida por 1 em cada 5 vítimas;
- Assédio sexual correspondeu à forma de agressão sofrida por 1 em cada 15 vítimas, sendo as mulheres particularmente sujeitas a este tipo de violência;
- As pessoas que já sofreram algum tipo de discriminação (gênero, deficiência, nacionalidade, etnia, raça ou religião) estão mais sujeitas a sofrer violência ou assédio no trabalho, correspondendo a 5 em cada 10 vítimas;
- 45,6% das vítimas de violência no trabalho deixaram de compartilhar sua experiência, explicando seu silêncio pelo medo de prejudicar sua reputação ou pela percepção de que seria perda de tempo falar a respeito.

De acordo com os dados de 2024 do Anuário Brasileiro de Segurança Pública, divulgado pelo Fórum Brasileiro de Segurança Pública (FBSP) em 2025, o Brasil continua registrando um aumento expressivo nos crimes de violência sexual. No entanto, persiste o desafio metodológico de mapear essas ocorrências no âmbito profissional, uma vez que as polícias civis registram a tipificação do crime, mas não padronizam se o episódio aconteceu no ambiente de trabalho.

Apesar dessa limitação de detalhamento do local, os indicadores de assédio sexual — crime que exige, por definição legal, uma relação de hierarquia ou subordinação decorrente de cargo, emprego ou função — somaram 8.353 casos, o que representou um aumento de 6,7% em relação ao período anterior. Paralelamente, os registros de importunação sexual, que se caracterizam pela prática de atos libidinosos sem a anuência da vítima (e que se manifestam tanto em espaços públicos quanto nas dinâmicas laborais), saltaram para 37.972 casos, apontando um crescimento de 4,7%. Enquanto os boletins de ocorrência gerais não isolam o ambiente corporativo, os dados da Justiça do Trabalho complementam esse cenário, confirmando que os processos envolvendo ambas as condutas seguem em patamares elevados no país.



A primeira pesquisa nacional sobre assédio sexual em ambientes profissionais on e offline foi realizada em 2020, por meio de uma parceria entre as empresas Think Eva e LinkedIn. Principais achados desta pesquisa:

- O ambiente de trabalho foi o espaço em que 47,12% das participantes afirmaram ter sofrido assédio sexual;
- O assédio sexual atinge de maneira desigual as mulheres, vitimizando mais as negras (pretas e pardas), 52%, e as de rendimentos menores (renda entre 2 e 6 salários-mínimos), 49%;
- A renda familiar influencia a frequência com que o tema assédio sexual no trabalho é discutido, variando entre 47% (até 2 salários-mínimos), 54% (entre 2 e 6 salários-mínimos) e 60% (acima de 6 salários-mínimos);
- Reações diante do assédio compreendem contar para pessoas próximas (50%), fazer nada (33%), pedir demissão (15%), recorrer a sistemas de denúncia anônima da empresa (8%), recorrer ao departamento de recursos humanos (5%), recorrer a grupos de apoio dentro da empresa (4%), recorrer a grupos de apoio fora da empresa (3%), outras medidas (14%);

- Motivos para silenciar sobre a violência sofrida varia entre impunidade (78,4%), políticas ineficientes (63,8%) e medo (63,8%);
- Maiores barreiras para denunciar são a impunidade (78%), o descaso (64%), o medo de ser exposta (64%), receio de ser desacreditada (60%), medo de ser demitida (60%), medo de ser culpabilizada (41%), falta de certeza se foi assédio sexual (27%) e sentimento de culpa (16%).

Dados do sistema de Justiça indicam a gravidade do problema no Brasil. Os indicadores mais recentes, consolidados até o início de 2026 com base nos balanços fechados de 2025, mostram um aumento expressivo no volume de denúncias e processos na Justiça do Trabalho.

De acordo com as informações atualizadas do Ministério Público do Trabalho (MPT), o volume de notificações apresentou um salto significativo nos últimos anos. No balanço consolidado de 2025, o órgão contabilizou mais de 18,2 mil denúncias de assédio moral em todo o país — representando uma alta de 26,9% em comparação ao ano anterior —, além de 1.740 registros específicos de assédio sexual. A Justiça Trabalhista, por sua vez, também reflete esse cenário de alta demanda institucional: dados



históricos do Tribunal Superior do Trabalho (TST) mostram que, entre 2020 e 2025, o sistema judiciário recebeu mais de 601 mil novas ações envolvendo pedidos de indenização por assédio moral, mantendo uma média histórica que ultrapassa a faixa de 8 mil novos processos distribuídos mensalmente por todo o país.

A empresa KPMG publicou em 2023 estudo nacional sobre assédio, com a participação de mais de mil pessoas, consolidando seus resultados no que chamou Mapa do Assédio no Brasil. As principais tendências verificadas por este estudo, à época, foram:

- A maior parte das violências sofridas no ambiente de trabalho enquadra-se na categoria de assédio moral (42%), seguida pelo assédio sexual (26%);
- A região Sudeste concentra 77% dos casos de assédio, sendo que deste percentual 57% ocorreram no Estado de São Paulo;
- 1 em cada 3 vítimas sofreu assédio no próprio local de trabalho; 11% no transporte público; 7,63% em instituições de ensino; 7,53% em bares ou restaurantes;
- Só 20% das vítimas de assédio denunciam seus agressores;

- 55% das vítimas decidiram não denunciar;
- 27% afirmam que deixaram de reportar o caso por inexistência de canal de denúncias adequado e seguro.

A KPMG continuou monitorando o cenário e publicou edições subsequentes, sendo a mais recente a pesquisa Mapa do Assédio no Brasil 2025 (divulgada no final de 2025). Nela, praticamente um terço dos entrevistados (31%) relatou ter sofrido algum tipo de assédio no período de 12 meses. O assédio moral ou psicológico continua liderando isolado como a prática mais comum, correspondendo a 44% dos relatos, seguido pela discriminação ou assédio de gênero, com 15%, e pelo assédio sexual, que atingiu 14% das pessoas.

O ambiente corporativo consolidou-se drasticamente como o principal foco de atenção: os dados atualizados mostram que 41% de todos os casos de assédio ocorreram diretamente no local de trabalho ou em dinâmicas laborais, superando outras localidades como instituições de ensino (4%) e bares ou restaurantes (3%).

O ponto mais alarmante do estudo diz respeito ao silêncio e à subnotificação, evidenciando uma crise de insegurança institucional. Cerca de 38% das vítimas optaram por não reportar o ocorrido, sendo que 58% das pessoas afetadas



afirmaram que não se sentiram seguras para denunciar e 57% relataram não ter recebido nenhum retorno dos canais formais após a tentativa de reporte.

Ao mapear as razões para o silenciamento, a pesquisa identificou que 25% deixaram de denunciar por insegurança ou medo pela integridade física ou psicológica, 24% por temor da exposição pessoal, 19% devido à ausência de um canal visível ou claro na organização, 16% por receio de sofrer retaliação profissional (como demissão) e 9% por simplesmente não acreditarem que a denúncia seria investigada seriamente. Diante desse cenário, o relatório reforça que, embora as empresas brasileiras sejam obrigadas por lei a possuir canais de denúncia, o grande desafio atual reside na falta de governança, acolhimento e resposta eficaz, fatores que alimentam o déficit de confiança no sistema de compliance.

Assim como indicado pelo Mapa do Assédio no Brasil, uma das pesquisadoras pioneiras no estudo do assédio, a psiquiatra francesa Marie-France Hirigoyen, reconhece o meio educacional como um dos mais expostos à violência. Seja porque envolve maior frequência de relações interpessoais, o que favorece os conflitos; seja pela rivalidade acadêmica, especialmente entre pesquisadores. A financeirização da educação, que converte ensino em negócio e estudante em cliente, além de colocar ênfase

na busca de lucro, no aumento de produtividade e na redução dos gastos com trabalho docente, também torna o ambiente de trabalho nocivo. De igual maneira, o medo do desemprego, as desigualdades sociais, a carestia, o acesso a armas e drogas e até a naturalização da cultura de violência repercutem nas salas de aula.

Este cenário é confirmado por pesquisas internacionais, nacionais e locais: no Brasil, apresenta ramificações críticas que vão desde o ambiente doméstico e social até o ecossistema educacional público e privado. De acordo com o Anuário Brasileiro de Segurança Pública, publicado em 2025, com dados consolidados do ano anterior, todas as modalidades de violência baseada em gênero mantiveram tendência de alta no país. O crime de perseguição, conhecido como stalking, disparou de forma alarmante, ultrapassando a marca de 95 mil registros oficiais no balanço de 2024. Além disso, os indicadores específicos de violência psicológica e o descumprimento de medidas protetivas de urgência cresceram mais de 6% e 10%, respectivamente, evidenciando uma pressão contínua sobre os sistemas de denúncia e acolhimento público.

No ambiente escolar, o debate avançou para além do bullying e das agressões interpessoais tradicionais, revelando desafios profundos que também afetam severamente a rede particular, quebrando o mito de que a



insegurança seria restrita ao setor público. Um mapeamento nacional conduzido pela pesquisadora Telma Vinha, da Universidade Estadual de Campinas, Unicamp, em parceria com a associação Dados para um Debate Democrático na Educação e apoiado pela Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de São Paulo, publicado no fim de 2023, apontou uma concentração inédita de episódios de violência extrema em instituições de ensino brasileiras, com um pico acumulado de 27 ataques concentrados majoritariamente entre 2022 e 2023. Desse total de atentados de extrema gravidade, mais de 35% ocorreram em estabelecimentos particulares. Os pesquisadores responsáveis pelo estudo alertam que o crescimento da hostilidade e o perfil dessas ocorrências na rede privada estão fortemente atrelados à exposição de jovens de classe média e alta a redes de ódio online, fóruns extremistas e dinâmicas de radicalização baseadas no anonimato na internet.

No cotidiano escolar, os problemas de convivência diária mostram-se igualmente severos. Uma pesquisa de abrangência nacional realizada pelo Instituto Locomotiva no ano de 2023 trouxe um dado alarmante ao apontar que a percepção de aumento da violência dentro das escolas foi maior entre os professores da rede privada do que entre os da rede pública: 71% dos docentes do setor particular perceberam um agravamento dos conflitos, contra 68% na rede pública.

Apesar dessa percepção acentuada, investigações e análises de especialistas na área de psicologia escolar, publicadas em artigos científicos e relatórios institucionais entre 2024 e 2025, indicam que cerca de 40% das gestões escolares tendem a omitir ou não registrar formalmente episódios diários de baixa e média gravidade, como agressões verbais ou discriminação, o que mascara o real clima de vulnerabilidade vivido por alunos e docentes. De acordo com esses especialistas, na rede privada as principais manifestações de violência assumem a forma de agressões psicológicas, discriminação socioeconômica, discriminação racial e assédio moral. Essas dinâmicas são frequentemente agravadas por uma relação de consumo em que estudantes e familiares instrumentalizam o pagamento das mensalidades para fragilizar a autoridade pedagógica de professores e gestores.

Vale destacar que ainda faltam dados e análises mais adensados sobre violência em entidades educacionais privadas, o que, associado à alta taxa de silenciamento das vítimas, dificulta o enfrentamento eficaz das violências no ambiente de trabalho. Discutir o tema e promover a conscientização são, portanto, essenciais para reconhecer a violência, conhecer os direitos, ter redes de apoio e exigir uma postura ativa de empregadores e autoridades.

Assédio Moral

Assédio Moral é uma conduta abusiva, humilhante e constrangedora direcionada a uma ou mais pessoas. Ocorre de forma reiterada e contínua, causando danos à dignidade, integridade física, emocional e psíquica do indivíduo, e comprometendo o ambiente e as relações de trabalho, assim como a segurança no emprego.

As práticas podem se dar tanto do chefe para seus subordinados, dos próprios subordinados para seus superiores, entre colegas e até mesmo de maneira mista, como veremos adiante.

Sua manifestação ocorre por meio de ações diretas, como acusações de erros, insultos, gritos e humilhações públicas perante os colegas; ou até indiretas, com a propagação de boatos e isolamento da vítima no ambiente de trabalho.

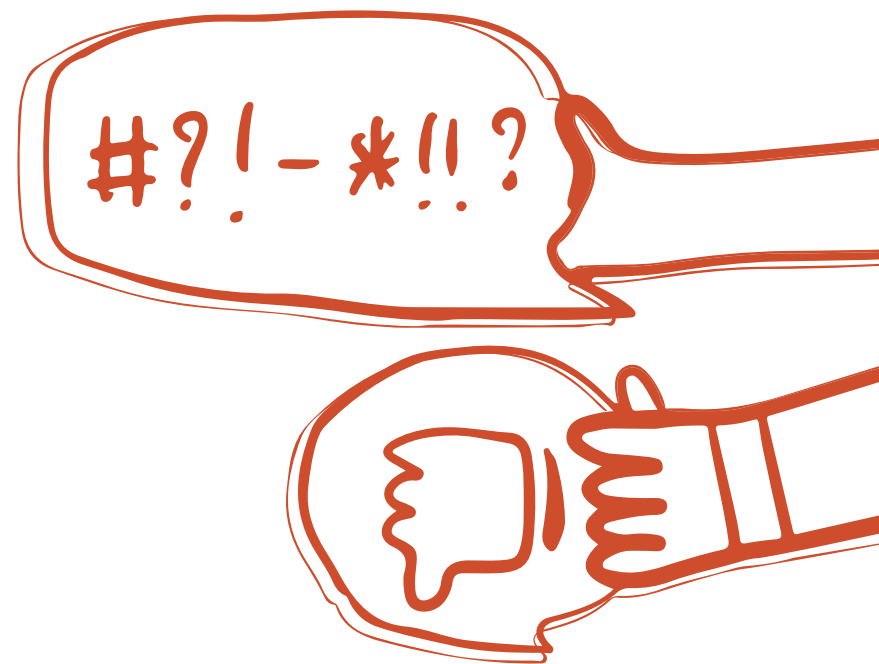
O assédio pode ser proposital, com a intenção de, por exemplo, desestabilizar emocional e profissionalmente a vítima; pressioná-la a pedir demissão; provocá-la a pedir remoção ou realocação; humilhá-la ou constrangê-la, ou submetê-la a más condições de trabalho. Mesmo não sendo proposital, mas em se tratando de uma situação de abuso de poder e violência psicológica, não afasta nem a gravidade nem a ilicitude do ato.

Formas de Assédio Moral

Quando o assunto é violência no trabalho, é comum imaginarmos um chefe agredindo alguém da sua equipe. Apesar de este ser um tipo de assédio frequente, existem outras modalidades, e conhecê-las é condição para identificar sua ocorrência. A seguir, listamos algumas classificações para seu conhecimento:

- Assédio Moral Interpessoal: Acontece de forma individual e específica, visando prejudicar ou excluir o trabalhador na equipe.
- Assédio Moral Vertical Descendente: Praticado por um superior hierárquico, expõe o subordinado a situações humilhantes e constrangedoras.
- Assédio Moral Vertical Ascendente: Raro, é praticado por um trabalhador hierarquicamente inferior, geralmente por chantagem.
- Assédio Moral Horizontal: Ocorre entre colegas com a mesma posição hierárquica, envolvendo provocações, deboches e situações vexatórias.

- Assédio Moral Misto: Combina assédio vertical e horizontal, onde superiores e colegas colaboram para criar um ambiente tóxico.
- Assédio Moral Institucional/Organizacional: Criado por estratégias de gerenciamento que visam cumprimento de metas de maneira abusiva, promovendo uma cultura de humilhação e controle.





Pacto de tolerância e silêncio

O medo do desemprego, o receio de também ser humilhado, e o estímulo constante à competitividade podem levar os colegas a isolarem a vítima ou, pior, a reproduzirem e atualizarem os atos do agressor.

Normas de proteção

Apesar de não haver legislação específica sobre assédio moral no Brasil, várias normas nacionais e internacionais proíbem tais condutas:

- Convenção nº 190 da OIT: Reconhece o assédio no ambiente de trabalho como violação dos direitos humanos e estabelece medidas práticas para sua eliminação.
- Convenção nº 111 da OIT: Dispõe sobre discriminação em matéria de emprego e profissão.

- Constituição Federal: Assegura a dignidade da pessoa humana, o valor social do trabalho e veda tratamentos desumanos ou degradantes (artigos 1º, 3º, 5º, e 170).
- Código Civil: Define como ato ilícito qualquer conduta que cause dano moral (art. 186).
- Consolidação das Leis do Trabalho (CLT): Reprime condutas que podem configurar assédio moral (artigos 468, 469, 483).
- Decreto 9.571/2018: Estabelece que empresas devem adotar postura respeitosa e em conformidade com os direitos humanos.
- Lei nº 11.948/2009: Veda concessão de empréstimos pelo BNDES a empresas condenadas por assédio moral.
- Lei nº 14.457/2022: Exige medidas preventivas e de combate ao assédio sexual e outras formas de violência no ambiente de trabalho.
- Convenções e acordos coletivos de trabalho: Inúmeras negociações coletivas tratam do assunto, estabelecendo direitos e deveres para prevenir e combater as violências ocorridas nas relações de trabalho.



Como identificar situações que caracterizam o Assédio Moral

Muitas vezes, o assédio moral é sutil e pode ser difícil de identificar, especialmente porque pode ocorrer sob a aparência de orientação ou feedback no ambiente de trabalho. No entanto, quando essas situações acontecem de forma desrespeitosa, pública, em tom alto e ríspido, ou até mesmo acompanhadas de ofensas, é importante ficar atento. A habitualidade desta conduta, ou seja, a repetição constante de ações vexatórias, é um elemento chave para caracterizar o assédio moral, desde que estejam relacionadas às funções desempenhadas pelo profissional-vítima.

Tanto homens quanto mulheres podem ser vítimas de assédio moral, apesar de as mulheres serem estatisticamente mais afetadas devido ao machismo estrutural de nossa sociedade, que se reflete no ambiente de trabalho.

Da mesma forma, o assédio moral pode ser reforçado por quaisquer outras discriminações existentes — seja de raça, etnia, identidade e/ou orientação sexual, religião, posição

política etc. Até mesmo a discriminação contra o filho ou a filha de um docente por utilizar a bolsa de estudos, uma garantia da Convenção Coletiva de Trabalho, pode ser considerada assédio moral.

O uso crescente de redes sociais e tecnologias de comunicação instantânea pode resultar em assédio moral que transcende os limites físicos do local de trabalho. Assim, se as ações do agressor estiverem contextualizadas pela relação de trabalho, pode-se configurar assédio moral.

A seguir, destacam-se algumas formas principais de assédio moral no trabalho:



A Deterioração das condições de trabalho

- Retirar a autonomia do empregado ou contestar suas decisões constantemente;
- Sobrecarregar o empregado com novas tarefas ou retirar-lhe atribuições habituais, provocando sensação de inutilidade e incompetência;
- Ignorar problemas de saúde do empregado;
- Desconsiderar ou ironizar, sem justificativa, as opiniões da vítima;
- Retirar cargos e funções sem motivo justo;
- Impor condições de trabalho personalizadas, diferentes das impostas a outros profissionais;
- Delegar tarefas impossíveis de cumprir ou estabelecer prazos incompatíveis;
- Manipular informações, não repassando-as em tempo hábil para a realização das atividades;
- Exercitar vigilância excessiva;

- Limitar o número de idas ao banheiro e monitorar o tempo gasto;
- Advertir arbitrariamente;
- Estimular um empregado a controlar outro, gerando desconfiança e inibindo a solidariedade entre colegas.

B Violência verbal ou física

- Gritar ou falar de forma desrespeitosa;
- Ameaçar com violência física.

C Isolamento e recusa de comunicação

- Ignorar a presença do assediado, dirigindo-se apenas às demais pessoas colegas da equipe;
- Evitar comunicação direta, utilizando apenas e-mails, bilhetes ou terceiros;
- Isolar fisicamente o empregado para impedir a comunicação com outros colegas.



D Atentado contra a dignidade

- Delegar tarefas humilhantes;
- Espalhar rumores ou boatos ofensivos sobre o empregado;
- Criticar a vida particular da vítima;
- Atribuir apelidos pejorativos;
- Impor punições vexatórias (como “dancinhas” ou prendas);
- Postar mensagens depreciativas em grupos e redes sociais.

Nem todo conflito é assédio moral.

Discussões e divergências podem ser parte natural das relações profissionais, desde que respeitadas e não constrangedoras. Diferencie entre atos de gestão e assédio moral para assegurar um ambiente de trabalho saudável e ético.

Não constitui assédio moral:

- Atribuição de tarefas no interesse da gestão.
- Transferência de local de trabalho.
- Alteração da jornada ou destituição de funções sem finalidade discriminatória.
- Exigências profissionais e cobranças de prazos, desde que feitas com respeito e ética.

Assédio Sexual

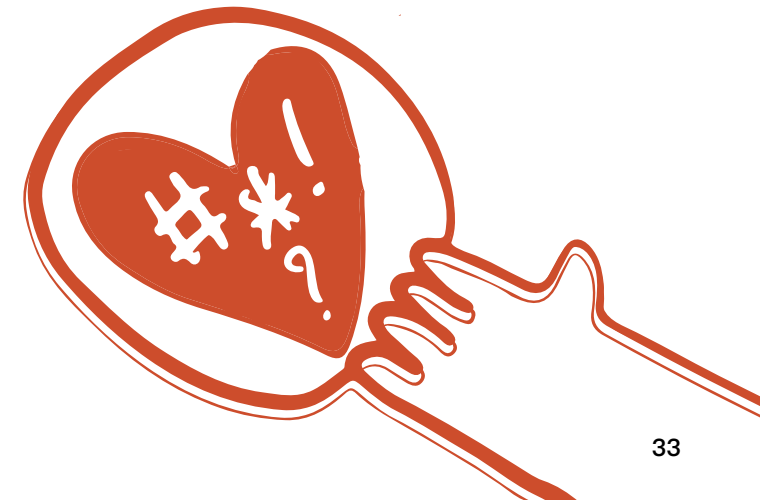
O assédio sexual no ambiente de trabalho se caracteriza pelo constrangimento de alguém através de palavras escritas ou verbais, insinuações, gestos ou atos com o objetivo de obter vantagem ou favorecimento sexual. Esse tipo de conduta pode ser direta e explícita ou sutil. Em muitos casos, o assédio se concretiza através de coação ou chantagem.

Diferentemente do assédio moral, o assédio sexual pode ser reconhecido mesmo que ocorra uma única vez, e mesmo que o favorecimento sexual pretendido pelo assediador não seja concretizado, ou seja, mesmo que a tentativa não seja bem-sucedida.

Embora as mulheres em posições hierárquicas subordinadas sejam os alvos mais frequentes, o assédio sexual não se restringe a um gênero específico. Homens também podem ser vítimas dessa violência. Além disso, a posição hierárquica do agressor pode variar: ele pode ser tanto um chefe quanto um colega de trabalho.

O assédio sexual pode ocorrer sem contato físico. Expressões verbais ou escritas, gravações e fotografias são suficientes para caracterizar esse tipo de violência. O fator determinante é que ocorra no contexto de uma relação de trabalho.

“É direito de toda pessoa não aceitar conviver com cantadas, gracejos, toques ou outros comportamentos que, de alguma forma, causem incômodo, mesmo que para as outras pessoas ou para a sociedade isso pareça natural e inofensivo”. (Assédio Moral, Assédio Sexual e Discriminação – MPF, 2016, p.17)





Há duas formas mais comuns de assédio sexual classificadas conforme a intenção do agressor: por intimidação ou por chantagem.

- A INTIMIDAÇÃO se caracteriza pelo uso da incitação sexual com a finalidade de prejudicar a atuação laboral da vítima ou de criar uma condição de trabalho ofensiva, abusiva, insustentável (ainda que a vantagem sexual possa ser ganho secundário).
- Já o assédio sexual por CHANTAGEM é marcado pela exigência feita por superior hierárquico de que seu subordinado pratique atividades sexuais sob pena de perder o emprego ou os benefícios decorrentes da relação laboral.

O ideal seria que a vítima do assédio sexual tivesse condições de se opor às investidas recebidas. Mas, diante do constrangimento e da intimidação sofridos, é compreensível que ela nem sempre tenha reações assertivas contra as atitudes do assediador. Por isso, mais do que nunca, é importante lembrar que silêncio ou ausência imediata de repúdio não significam consentimento.

Normas de proteção

O debate sobre o assédio sexual tem obtido cada vez mais destaque na sociedade, e a Legislação Penal Brasileira desempenha um papel crucial na criminalização dessa prática, especialmente no contexto do trabalho.

- Artigo 216-A do Código Penal: “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.”

Isso significa que a lei reconhece e penaliza o abuso de poder hierárquico para obtenção de vantagens sexuais, garantindo, assim, uma proteção na esfera penal contra esse tipo de violência no ambiente de trabalho.

- Embora o Código Penal trate principalmente do assédio praticado por superiores hierárquicos, é importante destacar que, no Direito do Trabalho, situações de assédio sexual praticadas por colegas de trabalho ou mesmo

por subordinados também podem resultar em demissão por justa causa e indenização. Isso reflete o compromisso da legislação trabalhista em garantir um ambiente de trabalho saudável e seguro para todos os trabalhadores.

- Artigo 215-A do Código Penal: “Praticar contra alguém e sem a sua anuência ato libidinoso com o objetivo de satisfazer a própria lascívia ou a de terceiro: Pena – reclusão, de 1 (um) a 5 (cinco) anos, se o ato não constitui crime mais grave.”

Esse dispositivo legal reforça a proteção contra atos de natureza sexual praticados sem o consentimento da vítima, assegurando uma punição severa para o agressor.

- Lei nº 14.540/2023: institui o Programa de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Sexual e Demais Crimes Contra a Dignidade Sexual e à Violência Sexual, que é aplicável a todas as instituições privadas que prestam serviços públicos por meio de concessão, permissão, autorização ou qualquer outra forma de delegação, conforme regulamentação do ente federativo responsável.



Como identificar situações que caracterizam o Assédio Sexual

Aqui estão alguns exemplos de comportamentos que podem configurar assédio sexual no ambiente de trabalho:

- Insinuações, explícitas ou veladas, de caráter sexual;
- Gestos ou palavras, escritas ou faladas, com duplo sentido;
- Conversas indesejáveis sobre sexo;
- Narração de piadas ou uso de expressões de conteúdo sexual;
- Contato físico não desejado;
- Convites impertinentes;
- Solicitação de favores sexuais.

Muitos dos comportamentos que caracterizam assédio sexual não envolvem contato físico. E a vítima não é culpada pelo assédio que sofre!

Outras formas de violência

No ambiente de trabalho, qualquer pessoa pode ser agente ou vítima de assédio, independentemente do vínculo profissional, posição hierárquica, cargo ou função desempenhada. No entanto, pessoas pertencentes a grupos socialmente marginalizados ou discriminados são alvos mais frequentes de abuso e isolamento.

Esses grupos incluem, mas não se limitam a, mulheres, pessoas negras, idosas, estrangeiras ou de outros estados da federação, pessoas LGBTIA+, pessoas com deficiência, terceirizados, estagiários, e até mesmo aqueles que estejam adoecidos.

Ao analisar a conduta assediadora sob uma perspectiva plural e interseccional, compreendemos que as relações de poder envolvendo raça, classe, nacionalidade e gênero não se manifestam de forma isolada. Pelo contrário, elas operam em unidade e afetam todos os aspectos do convívio social, inclusive o ambiente de trabalho.

A seguir, destacam-se exemplos de outros tipos de violência no trabalho e sugestões de mudanças comportamentais para evitá-las:

A Violências racistas

Racismo é o preconceito e a discriminação contra pessoa ou grupo com características fenotípicas ou genotípicas consideradas inferiores. Assim como o machismo tem raízes históricas e políticas, o racismo remonta os tempos coloniais e é fator estruturante da nossa sociedade, tendo se naturalizado em relações interpessoais em diversas esferas como a econômica, política, jurídica e familiar e, por isso, extrapolando o mero erro individual.

Tanto o racismo (quando a “vítima” é a população negra como um todo) quanto a injúria racial (quando a violência é dirigida a uma pessoa específica) são crimes de acordo com a Lei nº 7.716/1989.

Para evitar um ambiente tóxico e violento, certas expressões devem ser eliminadas do local de trabalho, como “a coisa está preta” (quando se refere a algo ruim),



“serviço de preto”, ou apelidos pejorativos como “criolo” ou “negro do cabelo duro”. Frases como essas perpetuam estereótipos e desvalorizam a comunidade negra.

As instituições de ensino, além do dever de prover um ambiente de trabalho sadio (tutela prevista nos artigos 1º, 7º, 170, 200, 225, da Constituição federal e Capítulo V da CLT), tem obrigação de incluir a história e a cultura afro-brasileira em toda a educação básica (Lei nº 10.639/2003). Ambas medidas são elementos importantes de conscientização e sensibilização para combater o racismo e garantir um ambiente seguro e inclusivo.

B Violências etaristas

O etarismo se conceitua como a discriminação de pessoas em função de sua idade, especialmente contra pessoas idosas, o que pode produzir ou reforçar isolamento, sofrimento, adoecimento e desigualdade, além de uma supervalorização da juventude.

Assim, o estímulo à intergeracionalidade e à criação de espaços de diversidade etária harmônica podem

ser fatores essenciais para a promoção do acesso ao trabalho em condições dignas e saudáveis aos idosos.

No ambiente de trabalho o etarismo se manifesta em expressões como “pé na cova”, “está na hora de se aposentar” ou “não tem mais idade para isso”. Essas frases desvalorizam o trabalho dos idosos, como se o envelhecimento tornasse a pessoa menos capaz.

C Violências LGBTQFóbicas

LGBTQIA+fobia inclui qualquer violência física, psicológica ou simbólica contra lésbicas, gays, bissexuais, travestis, transexuais, intersexuais, assexuais e outras orientações sexuais e identidades de gênero.

No ambiente de trabalho, essa discriminação pode ocorrer quando, por exemplo, se recusa a tratar uma pessoa trans pelo seu nome social, ou ao utilizar termos pejorativos, como “sapatão” ou “bicha”. Além disso, a LGBTQIA+fobia pode impedir o acesso ao mercado de trabalho ou dificultar o avanço de carreira dessas pessoas.



D Violências Capacitistas

Capacitismo é o preconceito ou discriminação contra pessoas com deficiência. No ambiente de trabalho, isso pode se manifestar por meio de termos ofensivos, como “retardado”, ou por atitudes que isolam essas pessoas, como delegar-lhes apenas tarefas simples.

Para combater o capacitismo, é importante tratar as pessoas com deficiência com respeito e dignidade, garantindo que tenham as mesmas oportunidades de trabalho e integração social que as demais.

E Violências machistas/ misóginas

O machismo é uma ideologia de superioridade masculina que pode se manifestar em práticas discriminatórias contra mulheres no ambiente de trabalho.

Alguns termos e comportamentos comuns incluem:

- “Bropriating”: quando um homem se apropria de ideias de uma mulher e as apresenta como suas.

- “Maninterrupting”: quando um homem interrompe constantemente a fala de uma mulher.
- “Mansplaining”: quando um homem explica algo para uma mulher de forma condescendente, assumindo que ela não entende o assunto.
- “Gaslighting”: quando o assediador manipula a situação para fazer a vítima duvidar de si mesma.



Assédio Moral ≠ Discriminação

O assédio moral, como explicamos acima, envolve a perseguição da vítima com o objetivo de obter seu engajamento subjetivo, seja por controle, disciplina ou submissão. Pressupõe, portanto, conduta repetitiva.

Já a discriminação origina-se das diferenças entre as pessoas e implica em limitar as oportunidades da vítima de maneira arbitrária (o que é constitucionalmente proibido — artigos 3º e 5º da Constituição federal).

Assim como o assédio moral e sexual, as demais formas de violência discriminatória no trabalho devem ser denunciadas e investigadas. Caso esteja vivenciando ou conheça alguém que esteja sofrendo violência no trabalho, não fique em silêncio!

Na prática, isto pode a parecer como:

- Insinuações sobre incompetência ou incapacidade associadas ao fato de ser mulher;
- Sugerir ou opinar sobre seu planejamento familiar para que não engravidem;
- Dificultar ou impedir que as gestantes compareçam a consultas médicas ou exames;
- Apropriar-se das ideias das mulheres, sem dar-lhes o devido crédito;
- Interromper constantemente as falas das mulheres no ambiente de trabalho;
- Desprezar as recomendações médicas às gestantes e impor tarefas inadequadas;
- Desqualificar repetidamente a opinião técnica da mulher;
- Fazer piadas de cunho sexista.

Impactos da violência no trabalho, na vida e na saúde

Os assédios e as discriminações ocorrem, muitas vezes, de forma silenciosa, mas seus impactos são contundentes e afetam não apenas a vítima diretamente atingida, mas os colegas e o próprio local de trabalho, a empresa, a família e a sociedade como um todo.

Em nível individual, as violências sofridas no ambiente de trabalho são uma das principais causas de sintomas e doenças entre trabalhadores, como palpitações, taquicardia, distúrbios do sono, falta de concentração, enxaquecas,

variações de peso, problemas digestivos, tonturas, dores musculares, hipertensão e depressão, entre outros.

A Portaria do Ministério da Saúde nº 1.339, de 18 de novembro de 1999, que trata das Doenças Relacionadas ao Trabalho, incluiu na lista de enfermidades a Síndrome de Burnout (Sensação de Estar Acabado), transtornos mentais, e comportamentais relacionados ao trabalho cujas causas podem ser o ritmo exaustivo de trabalho (CID10 Z56.3) e outras dificuldades físicas e mentais associadas ao ambiente de trabalho (CID10 Z56.6).

Além da saúde física e mental, a violência no trabalho também afeta a vida psicossocial da vítima, impactando sua personalidade, identidade e autoestima. Esses impactos repercutem em todas as esferas de suas relações — familiares, afetivas, sociais e profissionais.

No nível organizacional, o assédio resulta em queda de produtividade (por exemplo, dificuldade em ministrar todo o conteúdo programado), aumento do absenteísmo e afastamentos por doenças e acidentes de trabalho, que geram custos de substituição; além de danos a equipamentos, deterioração do clima organizacional, aumento da rotatividade de pessoal,



crescimento do passivo trabalhista e outros custos judiciais e administrativos, afetando até mesmo a imagem da instituição.

No social, o assédio contra docentes pode resultar em prejuízos no processo de ensino–aprendizagem, sobrecarregar os sistemas de saúde e previdência, levar à perda de profissionais da educação por incapacidade ou desistência da carreira, e aumentar os índices de violência tanto local quanto nacionalmente.

As escolas terão que prevenir riscos que afetam a saúde mental dos docentes

Desde 26 de maio de 2026, as escolas são obrigadas a identificar, avaliar e prevenir os riscos psicossociais no trabalho, como sobrecarga mental, assédio sexual e moral, além de garantir a saúde mental de professoras e professores. Isso é o que determina o novo texto da Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1), que trata da segurança e saúde no trabalho no Brasil e delimita os fatores de riscos relacionados ao trabalho.

Na prática, a NR-1 institui um conjunto de ações de diagnóstico e identificação que as empresas são obrigadas a cumprir para garantir condições e ambientes de trabalho seguros e saudáveis, sendo que agora inclui formalmente o combate ao assédio, além de outros aspectos, refletindo uma visão moderna de segurança que abrange tanto o bem–estar físico quanto o psicossocial. A norma estabelece também fiscalização e aplicação de multa para as escolas que não a cumprirem.



Outro marco legal que entrou em vigor na mesma data é a Norma Regulamentadora nº 5 (NR-5), legislação federal que estabelece as diretrizes para a criação e o funcionamento da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio (CIPAA). Esta norma é o “manual de instruções” que obriga empresas públicas e privadas a manterem um grupo focado em segurança interna, ou seja, evitar que acidentes e doenças decorrentes do trabalho aconteçam. Em 2023, a NR-5 passou por uma atualização histórica.

Agora, além da segurança física, a CIPAA tem o dever legal de adotar medidas de prevenção e combate ao risco de danos à saúde mental, o que inclui o assédio de qualquer natureza, moral, sexual ou psicológico; baixa clareza de papel e função, baixa demanda de trabalho; falhas na comunicação institucional; baixas recompensas e reconhecimento; falta de autonomia; eventos violentos e traumáticos; excesso de demandas; falta de suporte no trabalho; tratamento desigual e injusto; trabalho remoto e isolado; conflitos recorrentes no ambiente de trabalho; falhas no planejamento das mudanças operacionais.

Com a entrada em vigor da nova NR-1 e da NR-5, professoras e professores precisam estar atentos ao cumprimento das medidas legais. Caberá à escola fazer o Gerenciamento de Riscos Ocupacionais e, a partir dele, criar o Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR). Para acompanhar esses processos, é essencial a eleição de representantes para a CIPAA, órgão colegiado obrigatório para escolas que têm mais de 50 funcionários, que é composto por representantes dos empregados e do empregador e cuja tarefa é atuar na preservação da vida e na promoção da saúde no ambiente de trabalho.

Nas escolas privadas, a CIPAA desempenha um papel estratégico que vai muito além da prevenção de quedas ou choques. Ela é a guardiã do bem-estar de professores, inspetores, administrativos e pessoal de apoio, focando em riscos específicos como a ergonomia (estudo da relação profissional com o seu local de trabalho para garantir conforto e segurança), a saúde vocal e, em especial, a saúde mental. Com a nova atribuição de combate ao assédio, a comissão torna-se uma ferramenta vital para garantir um ambiente



ético e respeitoso, prevenindo o burnout e conflitos interpessoais que podem surgir na rotina escolar.

É importante que professoras e professores entendam que doença profissional, produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho, e doença do trabalho, adquirida ou desencadeada em função das condições de trabalho, são equiparados ao acidente de trabalho e devem ser registrados.

Como registrar o acidente de trabalho

Caso as ações de prevenção não funcionem, é importante denunciar ao sindicato e formalizar o acidente de trabalho por meio da emissão da Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT). Muitos profissionais não emitem o documento com medo de represálias dos empregadores e, por isso, há subnotificação de acidentes de trabalho.

Segundo o MTE, a empresa onde trabalha a pessoa vítima do acidente ou adoecimento relacionado ao trabalho ou de trajeto deve fazer a comunicação. Caso não faça, a CAT pode ser registrada pela própria pessoa acidentada, por dependentes, por entidades sindicais, por médicos e por autoridades públicas.

Esse registro é fundamental para, no caso de afastamentos superiores a 15 dias, haja a garantia de emprego de 12 meses após o retorno ao trabalho.

O registro da CAT é feito em formulário disponível no [site da Previdência](#).

Resumindo

A Lei nº 14457/2022 obriga as empresas com CIPAA a adotarem ações de combate ao assédio sexual, moral e outras formas de violência no ambiente de trabalho. Nos últimos anos, houve regulamentações, atualizações normativas e outros avanços institucionais que complementam o tema. Portanto, esta normativa ainda é um marco, principalmente por transformar a CIPA em CIPAA (incluindo “assédio”), tornando obrigatórias uma série de medidas, como canal de denúncias, treinamentos periódicos, regras de conduta para prevenção ao assédio moral e sexual.

Seus desdobramentos são a atualização e aplicação da NR-5 do Ministério do Trabalho (Norma Regulamentadora – 5) já com a CIPAA, incorporando a prevenção de riscos psicossociais, o assédio como tema permanente, o que torna a Comissão mais atuante dentro do ambiente de trabalho. Já em 2023, há exigências de um conjunto de práticas e regras internas, compliance trabalhista, que devem ser adotadas pelos locais de trabalho, a fim de garantir a conformidade com as leis

trabalhistas, convenções, acordos coletivos e normas de segurança — sendo eles: programas de integridade nas empresas, políticas de combate ao assédio, investigações internas estruturadas. Portanto, a Lei 14457/22 passou a ser mais fiscalizada, promovendo um ambiente de trabalho saudável, ético e seguro.

Logo, a atualização da NR-5 foi fundamental para o avanço do conceito de CIPAA na prática: o tema ganhou mais espaço na sociedade e no Poder Judiciário, as empresas estão obrigadas a atuar não só na prevenção de doenças e acidentes laborais, mas sobretudo no combate ao assédio, ampliando a importância de políticas internas e a cultura de respeito, garantindo a dignidade, promovendo a igualdade, impedindo quaisquer tipo de violência, construindo ambientes de trabalho seguros e empenhados na saúde física e mental de todas e todos.

Conscientizar e educar é prevenir

Todavia, o impacto maior aconteceu em 26 de maio de 2026, quando entrou em vigor a efetiva atualização da NR-1 (Norma Regulamentadora — 1) que passa a exigir dos empregadores e das empresas uma gestão mais ampla dos riscos laborais — incluído a saúde mental, riscos psicossociais e a prevenção de assédio no ambiente de trabalho.

As normas regulamentadoras são diretrizes estabelecidas pelo Ministério do Trabalho para garantir a saúde física e mental dos trabalhadores, estabelecendo regras a serem seguidas pelos empregadores. Sua atualização prevê práticas obrigatórias visando garantir a saúde mental, além do combate às diferentes formas de assédio, moral e sexual.

Segundo o Ministério da Previdência Social, transtornos mentais e comportamentais, principalmente, depressão, burnout e ansiedade, são os fatores que mais levam ao afastamento de professores em todo o Brasil. A sobrecarga de trabalho, os baixos salários, infraestrutura inadequada, contribuem para esse quadro, no entanto, o assédio tem um papel de destaque. No ambiente escolar, muitas vezes,

esse assédio ocorre por parte de alunos, pais ou colegas de trabalho. Cabe, portanto, à instituição criar mecanismos que evitem esse tipo de situação e de prestar apoio no caso da sua ocorrência, além, é óbvio, de prevenir e combater o assédio praticado por superiores hierárquicos.

Mas, afinal, o que dizem as Normas Regulamentadoras

A NR5 já havia sido atualizada em 2025, ampliando o escopo da CIPAA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e Assédios), grupo interno, formado por representantes dos empregados e empregadores, cujo objetivo principal é prevenir acidentes, doenças ocupacionais e diferentes formas de assédio.

As empresas com mais de 51 funcionários são obrigadas a eleger uma CIPAA, o que não significa que as menores não devam seguir as determinações das normas regulamentadoras no que diz respeito a promover um ambiente de trabalho seguro, respeitoso, saudável, prevenindo o assédio e cuidando da saúde mental e física das pessoas.

A partir de agora, as organizações obrigadas a constituir CIPAA precisam adotar as seguintes medidas:

- inclusão de regras de condutas relativas ao assédio sexual e moral e outras formas de violências no trabalho, no cotidiano da instituição, com ampla divulgação interna;
- criação de canais para o recebimento e o acompanhamento de denúncias com a garantia do anonimato do denunciante e a adoção de medidas cabíveis para corrigir o problema;
- realização anual de capacitação e orientação sobre violência, assédio, igualdade e diversidade para todos os níveis hierárquicos.

Para que essas medidas sejam efetivadas, a organização deve implementar o GRO (Gerenciamento de Riscos Ocupacionais) e o PGR (Programa de Gerenciamento de Riscos) com o objetivo de identificar, avaliar, controlar e acompanhar os riscos à saúde do trabalhador.

O GRO é um conjunto de ações e diretrizes

O PGR substituiu o antigo PPRA — um documento que identifica, classifica todos os perigos e situações ocorridas no espaço de trabalho e define um Plano de Ação com medidas preventivas, cronogramas e responsáveis, buscando a melhoria contínua da saúde e segurança do trabalhador. Este inventário de riscos e plano de ação, deve ser atualizado sempre que o GRO sofrer alterações.

As instituições que não estão obrigadas a constituir a CIPAA, devem seguir as normas acima estabelecidas, com a nomeação de um representante para acompanhar a GRO e PGR, com o devido treinamento.

É extremamente importante que os professores e professoras acompanhem e participem da implementação das mudanças estabelecidas na NR1, da eleição da CIPAA e reportem ao sindicato o não cumprimento das normas por parte das instituições de ensino, para que possamos fazer valer o direito dos profissionais de educação à saúde mental e a um ambiente de trabalho saudável.

Conhecer para combater o assédio é responsabilidade de todas e todos!

Como combater as violências no trabalho

Prevenção

A melhor estratégia para enfrentar a violência no trabalho é a prevenção. Sendo uma intervenção primária, que ocorre antes do problema se manifestar, é o que facilita a criação de um ambiente saudável, baseado no diálogo e no respeito. Envolve a promoção de tolerância zero com a violência, compromisso com a mudança, fornecimento de informações, sensibilização, escuta ativa, acolhimento e criação de mecanismos de resolução de conflitos.

Há vários instrumentos de prevenção e sua aplicação deve ser adaptada ao contexto específico de cada instituição de ensino, já que não existem soluções universais. Exemplos de medidas preventivas incluem

manifestos ou declarações institucionais, cursos, cartilhas, pílulas de conhecimento, rodas de conversa, protocolos, guias de boas práticas, e espaços para diálogo e negociação.

Apesar da importância da prevenção, é fundamental reconhecer que ela não é uma solução mágica, especialmente em uma sociedade estruturalmente violenta. Portanto, é crucial também desenvolver e implementar mecanismos para lidar com as consequências imediatas e prolongadas da violência após sua ocorrência.

Meios de denúncia

O silêncio em face da violência fortalece o agressor, piora o clima organizacional e favorece a repetição e a naturalização de atos violentos. Portanto, a denúncia é essencial. É, aliás, a condição para responsabilizar o agressor e a organização que permite a violência, minimizar danos, garantir reparação, prevenir novos casos, buscar apoio e contribuir para um ambiente de trabalho mais saudável e colaborativo. Denunciar requer coragem e apoio! Seguem algumas dicas para diferentes situações:

Para a vítima:

- Reunir provas de situações assédio;
- Anotar, com detalhes, todas as ocorrências, incluindo data, hora e local, além de elencar os nomes de pessoas que presenciaram os fatos;
- Buscar ajuda com familiares, amigos e colegas de trabalho, especialmente testemunhas;
- Contatar o sindicato para orientação jurídica sobre como lidar com os abusos, denunciar o empregador ou agressor, e avaliar medidas administrativas e judiciais (lembrando sempre que as denúncias realizadas ao sindicato são anônimas, a não ser que a vítima decida se identificar);
- Comunicar e buscar apoio junto ao setor responsável pela gestão de pessoas ou à CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e Assédio);
- Denunciar em órgãos competentes, como Gerências do Serviço de Inspeção do Trabalho do MTE (Ministério do Trabalho e Emprego) e do MPT (Ministério Público do Trabalho), inclusive via denúncia online;

- Comunicar os Centros de Referência de Saúde do Trabalhador (CERESTs);
- Em casos de assédio sexual, procurar serviços de emergência quando necessário e registrar ocorrência na delegacia de polícia. Mulheres podem buscar as Delegacias Especializadas de Atendimento à Mulher (DEAM).





Exemplos de prova

- Gravações de conversas sem o conhecimento do agressor;
- Testemunhas das situações de assédio vividas pela vítima;
- Documentos, e-mails, conversas via aplicativos de mensagens instantâneas;
- Laudo médico e/ou psicológico do estado de saúde da vítima.

Para a ou o colega:

- Oferecer apoio à vítima;
- Dispor-se a testemunhar;
- Comunicar e denunciar ao setor responsável ou ao superior hierárquico do agressor;
- Exigir ações da empresa para prevenir situações abusivas;
- Promover medidas para combater o ambiente tóxico no trabalho.

Para o empregador:

- Criar canais eficazes de denúncia e apuração de assédio, com regras claras, garantindo o sigilo do denunciante;
- Desenvolver espaços de confiança e diálogo;
- Planejar e organizar o trabalho de maneira justa e não discriminatória;
- Promover capacitação e sensibilização sobre o tema;
- Incluir regras sobre violência no trabalho nas normas internas, prevendo apuração e punição;
- Abordar o tema nas negociações coletivas.



Para o sindicato:

- Acolher e orientar a vítima, oferecendo assistência jurídica.
- Visitar, quando possível, o local de trabalho para esclarecimentos e identificação de outras denúncias (contudo, sem poder fiscalizador, que não cabe ao Sindicato);
- Denunciar casos de violência às autoridades competentes, acompanhando investigações e ações;
- Negociar cláusulas sociais em instrumentos coletivos para prevenir e combater a violência no trabalho;
- Organizar cursos, oficinas, seminários e campanhas de conscientização sobre prevenção e combate à violência no trabalho;
- Monitorar e, quando possível, apoiar os trabalhos da CIPA;
- Representar professoras e professores em processos judiciais.

Consequências jurídicas da violência no trabalho

As violências no trabalho são consideradas um ato ilícito que pode causar danos físicos, psicológicos, sociais, profissionais e financeiros à vítima. Por isso, a pessoa assediada ou discriminada tem o direito não apenas de exigir o fim da violência, mas também de ser indenizada. Entre os direitos que a vítima pode pleitear, destacam-se:

- Requerer a rescisão indireta do contrato de trabalho, alegando fato que impossibilite a continuação do vínculo trabalhista, e reivindicar as verbas rescisórias que seriam devidas em caso de demissão pelo empregador (artigo 482 da CLT).
- Pedir indenização por danos materiais, abrangendo tanto os danos emergentes (por exemplo, gastos com tratamento médico, psicológico e medicamentos) quanto os lucros cessantes (por exemplo, salários não recebidos devido a demissão forçada).
- Pleitear indenização por danos morais pelo sofrimento causado pelo assédio.



Além dos direitos da vítima, há a responsabilização de quem praticou o assédio, abrangendo diferentes esferas:

- Cível: obrigação de indenizar os danos causados (artigo 186 do Código Civil).
- Trabalhista: sujeição às punições aplicadas pelo empregador, que podem incluir demissão por justa causa (artigo 482 da CLT).
- Criminal: responsabilização pelos crimes cometidos, como injúria, difamação, assédio sexual e importunação sexual.

O empregador também pode ser responsabilizado pela ocorrência de assédio no ambiente de trabalho, pois é seu dever proporcionar um ambiente seguro e saudável, além de reprimir condutas ilícitas e danosas, como assédio e discriminação, conforme previsto na Constituição Federal, no Código Civil e na CLT. Assim, o empregador pode ser obrigado a indenizar a vítima.

Para finalizar, lembramos que lutar contra todas as formas de violência no trabalho é uma questão política central para a construção de uma sociedade verdadeiramente justa e igualitária.

Nesse contexto, o SinproSP desempenha um papel essencial. Não se trata apenas de representar e defender os direitos dos professores e professoras, mas de ser um pilar na promoção de um ambiente de trabalho saudável e respeitoso.

Por meio da ação sindical, promovemos a conscientização, organizamos a resistência e articulamos a pressão necessária para que empregadores e instituições educacionais implementem políticas efetivas de prevenção e combate ao assédio moral e sexual. A união e o fortalecimento do SinproSP são fundamentais para garantir que todos os profissionais da educação possam desempenhar suas funções com dignidade, segurança e respeito, contribuindo para um ensino de qualidade.

O SinproSP está ao seu lado nessa jornada, comprometido em transformar o ambiente de trabalho e proteger seus direitos.

Conheça as cartilhas do SinproSP



O SinproSP reafirma seu compromisso com você: informar, orientar, proteger e lutar

Esta cartilha busca facilitar a compreensão sobre a violência no trabalho, sensibilizar e mobilizar profissionais da educação e demais leitores. Está subdividida em blocos que respondem a perguntas essenciais sobre definições, praticantes, leis, exemplos, grupos mais expostos, consequências e formas de prevenção e combate. Seu objetivo principal é estimular o debate e promover a informação e prevenção para combater a violência no ambiente de trabalho.

Sindicalize-se. Participe. Denuncie. A luta por uma educação digna passa pela defesa de quem a faz.

O SinproSP quer estar sempre junto de você!



SinproSP



www.sinprosp.org.br



(11) 5080-5988



@sinprosp

Rua Borges Lagoa, 208, Vila Clementino, São Paulo, SP. CEP 04038-000