



**COMBATE AO
ASSÉDIO
NO AMBIENTE
ESCOLAR**

SINPRO

SINDICATO DOS PROFESSORES E
DE SÃO JOSÉ DO RIO PRETO

Assédio no Ambiente Educacional: Conhecer para Agir

Sumário

1. Apresentação
2. Compromisso Coletivo e o Papel do Sinpro Rio Preto
3. A Realidade da Violência no Trabalho
4. A Educação como Cenário de Vulnerabilidade
5. Assédio Moral: o que é e como se manifesta?
6. Assédio Sexual: definição e exemplos
7. Outras Formas de Violência e Discriminação no Trabalho
8. Impactos da Violência no Trabalho
9. Consequências Jurídicas da Violência no Trabalho
10. Como Combater as Violências no Trabalho?
11. A Invisibilidade da Violência na Escola Particular: Por que seu relato é fundamental?
12. Contatos do Sinpro Rio Preto
13. Referências Bibliográficas

1. Apresentação

O assédio e a discriminação no ambiente de trabalho, em suas múltiplas formas, continuam sendo realidades presentes em nossa sociedade — e, conseqüentemente, nas instituições de ensino. Para professoras e professores, essas formas de violência manifestam-se de maneira diversa e em diferentes contextos, seja na interação com alunos, familiares, colegas de trabalho ou gestores institucionais. Em todos esses âmbitos, o profissional da educação pode ser exposto a situações de vulnerabilidade que comprometem sua dignidade e seu bem-estar.

Atento a essa realidade e comprometido com a defesa dos direitos da categoria, o Sinpro Rio Preto, inspirado na experiência do SinproSP, elaborou este material como parte de sua trajetória na promoção de um ambiente de trabalho digno, saudável e respeitoso. Por meio desta cartilha, buscamos esclarecer os conceitos fundamentais, apresentar orientações e indicar caminhos para a prevenção, identificação e enfrentamento do assédio moral e sexual no trabalho.

O Sindicato reafirma, assim, sua função essencial enquanto espaço de acolhimento, escuta e apoio, além de instância de representação coletiva. Por meio de uma atuação comprometida e articulada, pretendemos fortalecer uma rede de solidariedade, conscientização e responsabilização — construída em conjunto com os docentes — para que possamos, coletivamente, combater todas as formas de violência no cotidiano educacional.

2. Compromisso Coletivo e o Papel do Sinpro Rio Preto

A luta contra todas as formas de violência no trabalho — em especial no ambiente educacional — é uma agenda **estratégica, política e urgente** para a construção de uma sociedade verdadeiramente justa, democrática e igualitária. Ela não diz respeito apenas a casos isolados de agressão, mas ao modelo de relações que estamos dispostos a sustentar ou transformar dentro das instituições escolares.

Nesse cenário, o papel do **Sinpro Rio Preto** é essencial. O Sindicato reafirma seu compromisso histórico com a defesa intransigente dos direitos de professoras e professores, atuando como **instrumento de acolhimento, escuta, representação e mobilização coletiva**.

Mais do que oferecer amparo individual a vítimas de violência, o Sindicato se posiciona como **agente político de transformação**, promovendo:

- **Conscientização da categoria** por meio de campanhas educativas, formações e seminários;
- **Organização coletiva** para a construção de espaços de trabalho livres de assédio e discriminação;
- **Negociação de cláusulas sociais** em acordos e convenções coletivas que garantam proteção e responsabilização;
- **Pressão institucional sobre empregadores e autoridades públicas**, exigindo políticas efetivas de prevenção, apuração e reparação.

A violência no trabalho, em especial na docência, fere não apenas quem a sofre, mas **compromete o sentido do próprio fazer pedagógico**: a educação só se concretiza quando há liberdade, dignidade, respeito e segurança.

Portanto, a defesa de um ambiente escolar saudável não é apenas um direito individual — é uma **tarefa coletiva**, que envolve docentes, gestores(as), estudantes, famílias, sindicatos e toda a comunidade educacional.

O **Sinpro Rio Preto está ao seu lado** nessa caminhada. Ao denunciar, acolher, orientar e mobilizar, o Sindicato contribui diretamente para que o exercício da docência seja digno, protegido e valorizado. Ao fortalecer sua estrutura sindical e ampliar os espaços de participação, ampliamos também a nossa capacidade de transformar a realidade.

Por uma educação livre de violência,
Por um ambiente de trabalho digno,
Por uma docência com respeito, saúde e autonomia:
Conte com o Sinpro Rio Preto.

3. A Realidade da Violência no Trabalho

A violência, ainda que faça parte da história da humanidade, não deve ser considerada natural nem aceitável. Seus impactos são profundos e custosos: afetam a saúde física e emocional das pessoas, comprometem vínculos laborais, geram afastamentos, sobrecarregam o sistema de saúde, demandam investigações e resultam, muitas vezes, em sanções administrativas ou judiciais.

Desde 1996, a Organização Mundial da Saúde (OMS) reconhece a violência como um problema de saúde pública, definindo-a como o uso intencional de força física ou poder — real ou em ameaça — contra si próprio, outra pessoa, grupos ou comunidades, resultando ou tendo grande probabilidade de resultar em lesões, morte, dano psicológico, prejuízo no desenvolvimento ou privação. Nessa definição, estão incluídos o assédio moral, o assédio sexual e a discriminação, que impactam diretamente as relações de trabalho.

Em 2022, a OIT (Organização Internacional do Trabalho), em parceria com a Lloyd's Register Foundation e a Gallup, publicou a primeira pesquisa internacional sobre violência e assédio no ambiente profissional. O levantamento revelou que a violência no trabalho é um fenômeno disseminado, persistente e alarmantemente recorrente em escala global.

Entre os dados mais relevantes, destacam-se:

- **1 em cada 5 pessoas no mundo** já sofreu algum tipo de violência no ambiente de trabalho — o que representa 743 milhões de indivíduos;
- **Um terço dessas vítimas** foi alvo de mais de uma forma de violência, e **3 em cada 5** sofreram repetidas agressões;
- **O assédio moral** foi a forma mais comum, afetando 1 em cada 5 vítimas;
- **O assédio sexual** atingiu 1 em cada 15 vítimas, com incidência majoritária sobre mulheres;
- Pessoas que já sofreram discriminação (por gênero, raça, deficiência, nacionalidade, entre outros fatores) apresentam risco **duas vezes maior** de vivenciar violência no trabalho;
- **Quase metade das vítimas (45,6%)** não relatou o ocorrido, em geral por medo de represálias ou por descrença na efetividade das denúncias.

No Brasil, o cenário é igualmente preocupante. Segundo o **18º Anuário Brasileiro de Segurança Pública**, divulgado em 2024 pelo Fórum Brasileiro de Segurança Pública, o ano de 2023 registrou expressivo aumento nos casos de violência sexual:

- **6.114 casos de assédio sexual** (aumento de 49,7%);
- **27.530 casos de importunação sexual** (crescimento de 37%).

Uma pesquisa de 2020, conduzida pelas empresas Think Eva e LinkedIn, revelou que **47% das mulheres** entrevistadas sofreram assédio sexual no ambiente de trabalho. Entre as mais afetadas estão:

- Mulheres negras (pretas e pardas): **52%**;
- Mulheres com renda entre 2 e 6 salários mínimos: **49%**.

Essa mesma pesquisa identificou as principais barreiras para denúncia:

- **78%** das vítimas mencionaram a impunidade como motivo do silêncio;
- **64%** relataram medo de serem expostas ou desacreditadas;
- **60%** temiam perder o emprego.

Além disso, dados do Ministério Público do Trabalho revelam que, somente no primeiro semestre de 2023, **mais de 8.400 denúncias de assédio moral e sexual** foram registradas. O número de denúncias relacionadas ao assédio sexual **mais que dobrou** em comparação com o ano anterior.

A pesquisa nacional conduzida pela empresa KPMG em 2023 reforça esse quadro. O levantamento, que ouviu mais de mil pessoas, indicou que:

- O **assédio moral** representa **42%** das ocorrências de violência no trabalho;
- O **assédio sexual** corresponde a **26%** dos casos;
- A região Sudeste concentra a maior parte dos episódios relatados (**77%**), com destaque para o estado de São Paulo (**57%** desses casos);
- Apenas **20% das vítimas** formalizam denúncia;
- Entre os que não denunciam, **27%** apontam a falta de canais seguros e eficazes como impeditivo.

Esse panorama demonstra que a violência no trabalho — especialmente em instituições educacionais — é mais comum do que se imagina, embora nem sempre visível. O silêncio, a banalização dos comportamentos abusivos e a ausência de medidas institucionais de enfrentamento contribuem para sua perpetuação.

Por isso, é fundamental conhecer os dados, entender os mecanismos da violência e construir, de forma coletiva e articulada, estratégias de prevenção, acolhimento e responsabilização.

4. A Educação como Cenário de Vulnerabilidade

O ambiente educacional, ao contrário do que se poderia imaginar, figura entre os espaços laborais mais suscetíveis à ocorrência de diversas formas de violência, assédio e discriminação. Essa constatação é reforçada tanto por pesquisas nacionais e internacionais quanto pela experiência concreta dos(as) profissionais da educação.

Segundo a psiquiatra francesa Marie-France Hirigoyen — uma das pioneiras no estudo sobre o assédio moral — o setor educacional está entre os mais expostos a práticas abusivas no trabalho. Essa vulnerabilidade decorre de vários fatores, dentre os quais se destacam:

- A **intensidade das relações interpessoais**, que favorece o surgimento de conflitos;
- A existência de **rivalidades acadêmicas**, sobretudo no campo da pesquisa;
- A **financeirização da educação**, que transforma o ensino em mercadoria e o estudante em consumidor, intensificando a lógica do lucro, da produtividade e da precarização do trabalho docente;
- O **medo do desemprego**, a crescente **pressão por desempenho**, os **cortes orçamentários**, e as **desigualdades sociais**, que deterioram as condições de trabalho e ampliam o risco de adoecimento;
- A **naturalização da cultura da violência**, acentuada pelo fácil acesso a armas, drogas e pela banalização do desrespeito.

Esses elementos tornam o ambiente escolar especialmente propenso ao adoecimento físico, psíquico e emocional dos(as) professores(as), que lidam cotidianamente com sobrecargas, cobranças desproporcionais, desvalorização institucional e, muitas vezes, relações hierárquicas autoritárias e pouco transparentes.

Essa realidade é confirmada por diferentes estudos:

- As edições de 2013, 2014 e 2018 do **TALIS** (Teaching and Learning International Survey), coordenado pela Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE), colocam o **Brasil entre os países com maiores índices de violência no ambiente escolar**;
- O **Sistema de Avaliação da Educação Básica (SAEB/Prova Brasil 2017)** apontou o aumento da violência nas escolas públicas, especialmente nas regiões periféricas;

- A pesquisa realizada em 2019 pelo Instituto Locomotiva, em parceria com a APEOESP (Sindicato dos Professores do Ensino Oficial do Estado de São Paulo), revelou crescimento expressivo nas ocorrências de **agressão verbal, bullying, assédio moral, assaltos, discriminação e agressões físicas** contra docentes no ambiente escolar.

Apesar do amplo mapeamento da violência nas escolas públicas, **faltam dados específicos sobre as instituições privadas de ensino**, o que dificulta o diagnóstico preciso da situação nesse setor. Soma-se a isso a alta taxa de **subnotificação**, causada pelo medo de represálias, ausência de canais adequados para denúncia e sensação de impunidade, criando um cenário ainda mais preocupante.

Diante desse contexto, é imprescindível abrir espaços de escuta, reflexão e acolhimento, promovendo ações contínuas de **prevenção, conscientização e enfrentamento das violências no trabalho educacional**. Reconhecer e nomear o assédio — seja ele moral, sexual ou de outra natureza — é o primeiro passo para romper com o ciclo de silenciamento e sofrimento.

O compromisso com um ambiente de trabalho seguro, ético e respeitoso deve ser compartilhado por toda a comunidade escolar. O enfrentamento eficaz da violência depende da atuação conjunta de empregadores, sindicatos, órgãos fiscalizadores e dos próprios(as) educadores(as), que têm o direito — e o dever — de lutar por condições dignas de exercício profissional.

5. Assédio Moral: o que é e como se manifesta?

O assédio moral é uma forma de violência psicológica que compromete profundamente a saúde, a dignidade e a integridade do(a) trabalhador(a). Trata-se de uma conduta abusiva, reiterada e intencional, que se manifesta por meio de palavras, gestos, atitudes ou omissões capazes de expor uma ou mais pessoas a situações humilhantes, constrangedoras e degradantes, comprometendo o ambiente e as relações de trabalho, e, por vezes, levando à ruptura do vínculo empregatício.

No contexto educacional, o assédio moral pode ocorrer entre colegas, entre gestores(as) e docentes, de docentes para a gestão, ou mesmo nas relações com responsáveis, alunos(as) ou outras figuras da comunidade escolar. É importante frisar que, independentemente da direção hierárquica da conduta, o que a caracteriza é sua natureza abusiva, reiterada e violadora da dignidade profissional.

O assédio pode ter diferentes motivações: humilhar, desestabilizar emocionalmente a vítima, levá-la a pedir demissão ou a aceitar mudanças indesejadas (como rebaixamento de função, transferência ou perda de direitos). Mesmo quando não há dolo explícito, práticas que representem abuso de poder e violência psicológica também podem configurar assédio moral, caso causem dano e estejam presentes de forma habitual.

Como reconhecer o assédio moral?

Nem sempre o assédio moral se apresenta de forma escancarada. Muitas vezes, surge disfarçado de exigências profissionais, críticas recorrentes ou supostos “ajustes de conduta”. A repetição de atos desrespeitosos, vexatórios, agressivos ou discriminatórios — especialmente quando públicos ou acompanhados de ameaças — deve acender o sinal de alerta.

A habitualidade da conduta e o vínculo com o exercício do trabalho são elementos essenciais para a sua caracterização. Vale lembrar que tanto homens quanto mulheres podem ser vítimas de assédio moral, embora as estatísticas apontem maior incidência entre as mulheres, devido ao machismo estrutural ainda presente nas relações sociais e profissionais.

Com o avanço das tecnologias e o uso cotidiano de redes sociais e aplicativos de mensagens, também se observa a ocorrência de assédio moral em ambientes digitais, extrapolando os limites físicos do local de trabalho. Nesses casos, desde que contextualizados na relação laboral, os atos também podem ser objeto de responsabilização.

A seguir, apresentamos as principais formas pelas quais o assédio moral costuma se manifestar no ambiente de trabalho:

A. Deterioração das Condições de Trabalho

- Retirada injustificada da autonomia ou desqualificação contínua das decisões profissionais;
 - Imposição de tarefas incompatíveis com a função ou com prazos inatingíveis;
 - Retirada arbitrária de atribuições habituais;
 - Indiferença ou desprezo frente a problemas de saúde do(a) trabalhador(a);
 - Desconsideração, ironia ou ridicularização das opiniões da vítima;
 - Supressão de cargos ou funções sem justificativa;
 - Vigilância excessiva e restrições desproporcionais (como limitar idas ao banheiro ou controlar pausas);
 - Falta deliberada de repasse de informações relevantes para a execução do trabalho;
 - Estímulo à competição desleal ou à desconfiança entre colegas.
-

B. Violência Verbal ou Física

- Gritos, xingamentos e linguagem ofensiva;
 - Ameaças, inclusive veladas, de retaliação ou violência.
-

C. Isolamento Social e Comunicação Restrita

- Recusa em dialogar diretamente com a vítima;
 - Ignorar deliberadamente sua presença;
 - Isolamento físico no local de trabalho;
 - Utilização de terceiros ou meios indiretos para evitar a interação.
-

D. Agressões à Dignidade

- Atribuição de tarefas humilhantes ou incompatíveis com a função docente;
- Disseminação de boatos ou rumores depreciativos;
- Comentários ofensivos sobre a vida pessoal do(a) profissional;
- Atribuição de apelidos vexatórios ou discriminatórios;
- Imposição de punições com caráter de humilhação pública;
- Exposição da vítima a chacotas em grupos institucionais ou redes sociais.

Importante: Nem todo conflito configura assédio moral

É natural que, no ambiente de trabalho, ocorram divergências e discordâncias. O exercício da autoridade, a cobrança por resultados e a necessidade de ajustes na atuação profissional não caracterizam, por si sós, assédio moral — desde que ocorram com respeito, proporcionalidade e boa-fé.

Não constituem assédio moral, por exemplo:

- Atribuição de tarefas inerentes à função;
- Mudanças organizacionais lícitas e não discriminatórias;
- Alterações de jornada ou local de trabalho por necessidade institucional;
- Exigência de desempenho ou cumprimento de prazos dentro de padrões razoáveis e com tratamento respeitoso.

O limite entre o exercício legítimo do poder diretivo e o assédio moral está no modo como as ações são conduzidas. A diferença reside no tom, na frequência, na intencionalidade e, sobretudo, nos efeitos gerados sobre a dignidade e a saúde da pessoa.

6. Assédio Sexual: definição e exemplos

O assédio sexual é uma forma grave de violência que compromete o ambiente de trabalho e fere diretamente a dignidade da pessoa. No contexto laboral, configura-se como qualquer comportamento de conotação sexual — verbal, gestual, física ou simbólica — que cause constrangimento, intimidação, humilhação ou violação da liberdade sexual do(a) trabalhador(a), com ou sem a intenção explícita de obtenção de vantagem.

Essa conduta pode ocorrer de maneira direta e ostensiva, ou de forma sutil e insidiosa. Pode envolver chantagem, ameaças, comentários sugestivos, insinuações recorrentes, convites insistentes, gestos lascivos, toques não consentidos ou qualquer outro comportamento que cause desconforto sexual. Importante destacar que, diferentemente do assédio moral, o assédio sexual **não exige repetição** para sua caracterização: um único episódio pode ser suficiente.

O assédio sexual pode ocorrer entre pessoas de quaisquer gêneros e posições hierárquicas. Embora mulheres, especialmente aquelas em posição subordinada, sejam as principais vítimas, homens também podem ser assediados, assim como pessoas LGBTQIA+. O vínculo de subordinação entre agressor e vítima não é um requisito obrigatório, embora torne a conduta ainda mais grave quando presente.

Expressões do assédio sexual no ambiente de trabalho

Muitas vezes, a violência sexual no trabalho se apresenta sob o disfarce de “brincadeiras”, “elogios” ou “interesse afetivo”. No entanto, qualquer comportamento de natureza sexual que não seja desejado pela pessoa que o recebe deve ser entendido como violação de sua integridade. O silêncio, o desconforto ou a ausência de reação imediata não configuram consentimento.

Entre as condutas mais comuns que podem caracterizar assédio sexual no ambiente laboral, incluem-se:

- Comentários de teor sexual, mesmo em tom de brincadeira;
- Elogios insistentes sobre aparência física;
- Convites íntimos persistentes e indesejados;
- Insinuações ou gestos de duplo sentido;
- Toques físicos sem consentimento;
- Envio de mensagens, fotos ou vídeos de cunho sexual;

- Exigência de favores sexuais em troca de benefícios ou sob ameaça de prejuízo profissional;
- Disseminação de boatos ou fofocas de natureza sexual sobre colegas;
- Divulgação ou exposição de conteúdo íntimo, inclusive por meio eletrônico.

Classificações do assédio sexual

O assédio sexual pode ser dividido, de forma didática, em duas categorias, conforme a motivação do agressor:

- **Por chantagem:** ocorre quando o agressor — geralmente em posição de autoridade — condiciona benefícios profissionais (promoções, manutenção do emprego, notas, horários) à aceitação de relações sexuais ou condutas de natureza íntima. Esse tipo é mais frequentemente praticado por superiores hierárquicos, mas pode se apresentar também em outras relações de poder.
- **Por intimidação:** caracteriza-se por criar um ambiente hostil, humilhante ou ofensivo, mesmo sem uma exigência explícita de troca ou recompensa. O comportamento invasivo pode ter como objetivo constranger, intimidar ou afetar o desempenho da vítima.

Ambas as formas são igualmente graves e condenáveis. E vale reiterar: **o consentimento forçado, obtido mediante pressão, medo ou subordinação, é nulo de pleno direito.**

Legislação aplicável

O ordenamento jurídico brasileiro contempla a responsabilização penal, civil e trabalhista pelo assédio sexual:

- **Código Penal – Art. 216-A:** “Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerente ao exercício de emprego, cargo ou função.” Pena: detenção de 1 a 2 anos.
- **Código Penal – Art. 215-A:** “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 a 5 anos, se o ato não constituir crime mais grave.

Além disso, o assédio sexual pode ensejar:

- **Dispensa por justa causa do agressor** (CLT, art. 482);
- **Indenização por danos morais e materiais à vítima;**

- **Responsabilização da instituição empregadora**, quando omissa ou conivente com os atos.

A Lei nº 14.540/2023, por sua vez, instituiu o **Programa de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Sexual e a outros crimes contra a dignidade sexual** em instituições públicas e privadas que prestam serviços ao Estado, exigindo a adoção de medidas efetivas de prevenção, capacitação e canais de denúncia.

Silêncio não é consentimento

É fundamental reconhecer que muitas vítimas não conseguem reagir imediatamente às abordagens abusivas — seja por medo, surpresa, insegurança ou receio de represálias. Isso não significa consentimento nem ausência de dano. O desconforto, mesmo sem verbalização explícita, é um indicador relevante da violência.

Por isso, é essencial que as instituições educacionais cultivem uma cultura de respeito, escuta ativa e acolhimento, garantindo canais seguros para denúncia e proteção efetiva às vítimas.

7. Outras Formas de Violência e Discriminação no Trabalho

A violência no ambiente laboral não se restringe ao assédio moral e sexual. Diversas outras práticas discriminatórias afetam diretamente a dignidade, a saúde e a permanência de trabalhadoras e trabalhadores em seus postos de trabalho. Essas formas de violência, muitas vezes silenciosas e naturalizadas, são especialmente perversas porque atuam sobre estruturas históricas de exclusão e marginalização social.

No cotidiano das instituições educacionais, tais práticas podem ser sutis, disfarçadas de piadas, apelidos, “brincadeiras” ou atitudes administrativas que, embora pareçam inofensivas, revelam preconceitos profundamente enraizados. O reconhecimento e o enfrentamento dessas violências exigem uma abordagem interseccional — isto é, que considere os diversos marcadores sociais (como raça, gênero, idade, deficiência, orientação sexual, classe, entre outros) de forma combinada e não isolada.

A seguir, detalhamos as principais formas de discriminação presentes no ambiente de trabalho e propomos condutas que devem ser evitadas, bem como medidas educativas para transformar o convívio nas instituições escolares:

A. Violência Racista

O racismo se expressa por meio de atitudes, falas e estruturas que inferiorizam, excluem ou deslegitimam pessoas negras. Embora muitas vezes camuflado sob a aparência de informalidade ou “brincadeira”, o racismo estrutural tem raízes históricas e produz efeitos concretos na vida profissional das pessoas negras, dificultando seu acesso, permanência e valorização no mercado de trabalho.

São exemplos de manifestações racistas no trabalho:

- Uso de expressões como “a coisa tá preta” (em sentido negativo), “serviço de preto”, “crioulo”, “negro do cabelo duro”, entre outras;
- Suposição de que pessoas negras são menos capazes ou menos educadas;
- Ausência de pessoas negras em cargos de liderança ou visibilidade institucional;
- Silenciamento sobre temas étnico-raciais na prática pedagógica.

Normas protetivas relevantes:

- A **Lei nº 7.716/1989** tipifica como crime o racismo e a injúria racial;
- A **Lei nº 10.639/2003** estabelece a obrigatoriedade do ensino da história e cultura afro-brasileira na educação básica;
- A Constituição Federal (arts. 1º, 3º, 5º e 170) e a CLT (Capítulo V) asseguram ambientes laborais livres de discriminação.

Promover ações afirmativas, repensar currículos e práticas pedagógicas, e cultivar ambientes inclusivos são formas concretas de combate ao racismo no universo educacional.

B. Violência Etarista (Discriminação por Idade)

O etarismo — também conhecido como ageísmo — consiste na discriminação baseada na idade, geralmente contra pessoas idosas, mas podendo afetar também profissionais mais jovens. No ambiente de trabalho, isso pode se manifestar tanto pela subestimação das capacidades do(a) trabalhador(a) mais velho(a) quanto pela imposição de padrões que desvalorizam sua experiência.

Exemplos de frases e comportamentos etaristas:

- “Já passou da hora de se aposentar”;
- “Fulano está lento demais para essa função”;
- “Não tem mais idade para lidar com tecnologia”;
- Desconsiderar sugestões de profissionais mais experientes.

Promover equipes intergeracionais e valorizar a diversidade etária são estratégias fundamentais para a construção de ambientes saudáveis e produtivos, que respeitem todas as fases da vida laboral.

C. Violência LGBTIA+fóbica

A LGBTIA+fobia compreende toda e qualquer forma de violência, exclusão, piadas, humilhação ou hostilidade direcionadas a pessoas com orientações sexuais ou identidades de gênero diversas. O preconceito contra pessoas lésbicas, gays, bissexuais, transexuais, travestis, intersexuais, assexuais, entre outras, impacta diretamente sua permanência no trabalho e seu acesso a oportunidades.

Exemplos de condutas LGBTIA+fóbicas:

- Recusar-se a utilizar o nome social de pessoas trans;
- Fazer piadas com a orientação sexual ou expressão de gênero de colegas;
- Sugerir que a identidade da pessoa é uma “fase” ou uma “escolha”;
- Impedir a ascensão profissional de pessoas LGBTIA+ com base em estigmas.

A criação de ambientes seguros e respeitosos, a adoção de políticas de diversidade e a formação da equipe sobre direitos sexuais e de gênero são medidas urgentes e necessárias para combater a LGBTIA+fobia nas instituições educacionais.

D. Violência Capacitista

O capacitismo é a discriminação ou preconceito contra pessoas com deficiência, fundamentado na ideia de que essas pessoas são menos capazes ou produtivas. No ambiente de trabalho, o capacitismo pode se manifestar tanto por atitudes ofensivas quanto pela ausência de acessibilidade e adaptação das condições de trabalho.

Exemplos de práticas capacitistas:

- Delegar apenas tarefas simples e repetitivas a profissionais com deficiência;
- Utilizar termos ofensivos como “retardado”, “inválido” ou “aleijado”;
- Ignorar a necessidade de acessibilidade física, pedagógica ou comunicacional;
- Questionar se a pessoa “dá conta do serviço” antes mesmo de conhecê-la.

O respeito à autonomia, à dignidade e à igualdade de oportunidades é um dever de todas as instituições, e um compromisso que deve orientar tanto as práticas de gestão quanto os valores pedagógicos de uma escola.

E. Violência Machista e Misógina

O machismo e a misoginia são formas de opressão que desvalorizam a mulher, colocando-a em posição de inferioridade e vulnerabilidade. No espaço de trabalho, essas práticas ainda são amplamente observadas, mesmo quando não verbalizadas de forma direta.

Exemplos de atitudes misóginas no ambiente profissional:

- Duvidar da competência de uma mulher por ela ser mãe, gestante ou jovem;

- Apropriar-se de suas ideias sem dar crédito (fenômeno conhecido como “bropropriating”);
- Interromper constantemente sua fala (“maninterrupting”) ou explicar conceitos de forma condescendente (“mansplaining”);
- Sugerir que não engravide ou interfira em seu planejamento familiar;
- Ignorar recomendações médicas de gestantes ou impor tarefas incompatíveis com a gravidez;
- Desqualificar sistematicamente sua opinião técnica;
- Fazer piadas ou comentários sexistas sobre sua aparência ou vida pessoal.

A superação do machismo exige a construção ativa de relações igualitárias no ambiente de trabalho, o reconhecimento da autoridade e competência das mulheres e a adoção de políticas institucionais de equidade de gênero.

Assédio Moral e Discriminação: diferenças e intersecções

Ainda que compartilhem pontos em comum, o assédio moral e a discriminação são fenômenos distintos em sua origem e dinâmica:

- O **assédio moral** consiste na repetição de condutas humilhantes, com o objetivo (explícito ou não) de controlar, submeter ou desestabilizar emocionalmente a vítima;
- A **discriminação**, por sua vez, decorre da diferença — real ou percebida — entre indivíduos ou grupos, sendo motivada por preconceitos de raça, gênero, idade, nacionalidade, deficiência, entre outros, resultando na restrição de direitos ou oportunidades.

Ambas as práticas são vedadas pela legislação brasileira e devem ser **denunciadas, investigadas e reparadas**, sob pena de perpetuação de um ambiente institucional tóxico e excludente.

8. Impactos da Violência no Trabalho

As diversas formas de violência e discriminação no ambiente de trabalho — entre elas o assédio moral, o assédio sexual e as condutas preconceituosas — costumam ocorrer de maneira silenciosa, disfarçadas de comportamentos rotineiros ou travestidas de ações institucionais legítimas. No entanto, seus efeitos são profundos, duradouros e prejudiciais não apenas à vítima direta, mas também aos(as) colegas, à instituição de ensino, à comunidade escolar e à sociedade como um todo.

Esses impactos se manifestam em múltiplos níveis:

1. No plano individual: saúde física e emocional comprometidas

As violências sofridas no contexto laboral são reconhecidas como importantes fatores de risco à saúde. Docentes expostos(as) a situações abusivas tendem a desenvolver sintomas físicos e emocionais que comprometem seu bem-estar e sua capacidade de trabalho, tais como:

- Distúrbios do sono;
- Taquicardia e palpitações;
- Enxaquecas e dores crônicas;
- Transtornos alimentares (variações súbitas de peso);
- Problemas digestivos e musculares;
- Hipertensão arterial;
- Depressão, ansiedade, crises de pânico e sensação constante de esgotamento.

A **Portaria nº 1.339/1999, do Ministério da Saúde**, reconhece oficialmente como doenças relacionadas ao trabalho diversos quadros de sofrimento psíquico associados a contextos laborais adversos, incluindo:

- **Síndrome de Burnout** (CID-10 Z73.0) — sensação de exaustão total;
- **Transtornos mentais e comportamentais relacionados ao trabalho** (CID-10 Z56.3 e Z56.6) — especialmente vinculados ao ritmo excessivo e à sobrecarga emocional.

Esses danos à saúde, além de causarem sofrimento pessoal, comprometem a autonomia profissional do(a) docente, prejudicam sua autoestima e abalam sua identidade.

2. No plano relacional e social: retraimento e isolamento

A violência no trabalho afeta diretamente as relações interpessoais do(a) profissional. A vítima pode desenvolver sentimentos de insegurança, culpa e desconfiança, afastando-se do convívio com colegas e familiares. Muitas vezes, há retraimento social, perda de vínculos afetivos, queda no rendimento acadêmico e abandono de atividades culturais ou comunitárias.

Em contextos escolares, isso afeta negativamente o ambiente coletivo, gera clima de tensão permanente e enfraquece os laços de solidariedade entre os(as) trabalhadores(as).

3. No plano institucional: prejuízos pedagógicos e econômicos

A violência laboral compromete a própria missão educativa da escola, pois:

- Reduz a capacidade de ensino dos(as) professores(as), limitando a qualidade das aulas;
- Provoca aumento de **absenteísmo**, afastamentos médicos e **rotatividade de pessoal**;
- Eleva os custos institucionais com substituições, processos seletivos, perícias e demandas judiciais;
- Agrava o passivo trabalhista e prejudica a imagem da instituição perante a comunidade;
- Afeta o clima organizacional e a confiança da equipe, comprometendo a construção de um projeto pedagógico coletivo.

Além disso, a banalização da violência e da desigualdade mina os valores formativos que deveriam ser cultivados no ambiente escolar, como respeito, empatia e justiça.

4. No plano social: repercussões amplas e estruturais

A perpetuação da violência e da discriminação no trabalho docente afeta diretamente o processo de ensino-aprendizagem e, por consequência, a formação de cidadãos(as) críticos(as) e conscientes. Entre os efeitos mais amplos, podemos destacar:

- Prejuízo à qualidade da educação;
- Afastamento ou desistência de profissionais altamente qualificados;
- Sobrecarga dos sistemas de saúde e previdência social;
- Aumento do descrédito nas instituições educacionais e trabalhistas;
- Reforço de ciclos de violência estrutural na sociedade.

Ao silenciar, negligenciar ou normalizar essas práticas, perde-se a oportunidade de construir ambientes escolares seguros, acolhedores e verdadeiramente educativos — tanto para quem aprende quanto para quem ensina.

9. Consequências Jurídicas da Violência no Trabalho

A prática de violência, assédio ou discriminação no ambiente de trabalho constitui **ato ilícito**, com repercussões jurídicas nas esferas trabalhista, cível e penal. Quando tais condutas causam dano à saúde física, mental, social ou profissional da vítima, esta tem o direito de buscar reparação, responsabilização dos(as) agressores(as) e das instituições omissas, bem como medidas de proteção e interrupção da prática abusiva.

A seguir, apresentamos as principais consequências legais decorrentes dessas violações:

1. Direitos da vítima

O(a) trabalhador(a) que sofre violência ou assédio no ambiente de trabalho possui amparo legal para exigir a cessação da conduta e buscar reparação pelos danos sofridos. Entre os principais direitos garantidos, destacam-se:

a) Rescisão indireta do contrato de trabalho

Prevista no artigo 483 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), a rescisão indireta permite que a vítima encerre o vínculo empregatício por culpa do empregador, sem prejuízo das verbas rescisórias a que teria direito em caso de dispensa sem justa causa. Entre as hipóteses que autorizam tal pedido estão o tratamento abusivo, a exposição a humilhações e o descumprimento das obrigações legais por parte da instituição.

b) Indenização por danos morais

O assédio — seja moral, sexual ou de qualquer natureza discriminatória — gera sofrimento emocional, psicológico e social, que deve ser reparado por meio de compensação financeira. Essa indenização visa reconhecer o dano subjetivo causado à vítima e tem natureza pedagógica, punitiva e reparatória.

c) Indenização por danos materiais

Quando a violência resulta em prejuízos financeiros concretos, como gastos com tratamentos médicos ou terapias, aquisição de medicamentos, perda salarial decorrente de afastamentos ou demissão, é possível pleitear a reparação material, tanto pelos **danos emergentes** (gastos efetivos) quanto pelos **lucros cessantes** (valores que a vítima deixou de receber).

2. Responsabilização do(a) agressor(a)

A pessoa que pratica o assédio ou qualquer forma de violência pode ser responsabilizada:

a) Na esfera trabalhista

Nos termos do artigo 482 da CLT, o(a) agressor(a) pode ser dispensado(a) por justa causa, especialmente quando sua conduta configurar ato de indisciplina, mau procedimento ou violação à dignidade de colegas.

b) Na esfera cível

Nos termos do artigo 186 do Código Civil, aquele que, por ação ou omissão, voluntária ou culposa, causar dano a outrem — ainda que exclusivamente moral — comete ato ilícito e deve repará-lo.

c) Na esfera criminal

Dependendo da natureza da conduta, o agressor poderá responder por crimes como:

- **Assédio sexual** (art. 216-A do Código Penal);
- **Importunação sexual** (art. 215-A);
- **Injúria, calúnia ou difamação** (arts. 138 a 140);
- **Discriminação racial ou homotransfóbica**, conforme a Lei nº 7.716/1989 e o entendimento do Supremo Tribunal Federal;
- **Ameaça** (art. 147).

A responsabilização penal pode resultar em **detenção ou reclusão**, além da imposição de penas alternativas e registro de antecedentes criminais.

3. Responsabilização do empregador

Mesmo quando a violência não é diretamente praticada por superiores ou representantes da instituição, o empregador pode ser responsabilizado por omissão, conivência, negligência ou falha na prevenção e repressão da conduta abusiva.

Esse entendimento decorre do **dever geral de proteção** previsto na Constituição Federal (arts. 1º, 3º, 5º, 6º e 7º), no Código Civil (arts. 186 e 927), na CLT (arts. 157 e 483), e na legislação internacional de direitos humanos (como a **Convenção nº 190 da OIT**, ratificada pelo Brasil em 2023).

A instituição empregadora poderá ser condenada a:

- **Indenizar a vítima** por danos morais e materiais;
- **Responder solidariamente** pelos atos praticados por seus prepostos;
- **Implementar medidas corretivas e preventivas**, sob pena de novas sanções;
- **Responder administrativamente**, especialmente se prestar serviço público delegado (conforme a Lei nº 14.540/2023);
- **Ser objeto de ação civil pública** ajuizada pelo Ministério Público do Trabalho ou sindicato da categoria.

A jurisprudência da Justiça do Trabalho é pacífica no sentido de que o empregador tem o dever de **zelar por um ambiente de trabalho sadio, seguro e livre de discriminações**. A omissão nesse dever, por si só, já caracteriza descumprimento contratual passível de responsabilização.

4. Responsabilidade coletiva e sindical

O combate à violência no trabalho não é uma tarefa exclusiva da vítima. Sindicatos, comissões internas de prevenção e demais representantes da categoria devem atuar de forma ativa, acolhendo denúncias, prestando assessoria jurídica, acompanhando investigações e promovendo ações de conscientização e negociação coletiva.

A construção de um ambiente profissional respeitoso e equânime exige o engajamento coletivo e o fortalecimento das estruturas de escuta e resposta a violações de direitos.

10. Como Combater as Violências no Trabalho?

O enfrentamento da violência no trabalho — seja ela moral, sexual ou de natureza discriminatória — exige ação contínua, estruturada e coletiva. A melhor resposta é, sem dúvida, a **prevenção**, que deve estar no centro das políticas institucionais de proteção à saúde e à dignidade dos(as) trabalhadores(as).

Prevenir não é apenas evitar que as violências ocorram, mas construir um ambiente de trabalho pautado no **respeito, na ética, na escuta ativa e na promoção da igualdade**, em que todos(as) se sintam seguros(as) para exercer suas funções com dignidade.

1. A prevenção como estratégia central

A prevenção é uma forma de **intervenção primária**: atua antes do problema se concretizar, com o objetivo de transformar a cultura institucional e criar barreiras eficazes à prática de condutas abusivas.

Para ser eficaz, a prevenção deve:

- **Reconhecer a existência da violência no trabalho**, superando o tabu e o silêncio;
- **Desnaturalizar práticas abusivas**, mesmo que históricas ou recorrentes;
- **Formar e sensibilizar a equipe**, por meio de ações educativas contínuas;
- **Promover canais acessíveis de denúncia**, com garantia de sigilo e proteção;
- **Cultivar espaços de diálogo, escuta e reparação**, com base no acolhimento e na não revitimização.

Não há modelo único de prevenção: cada instituição deve desenvolver práticas coerentes com sua realidade, ouvindo os(as) trabalhadores(as) e respeitando as especificidades do setor educacional.

Exemplos de medidas preventivas:

- Criação e divulgação de **manifestos ou protocolos institucionais** contra o assédio e a discriminação;
- Realização de **rodas de conversa, oficinas, seminários e cursos de formação**;
- Elaboração de **cartilhas, campanhas e guias de boas práticas**;

- Inclusão do tema nas **reuniões pedagógicas e processos formativos internos**;
 - Promoção de **pesquisas de clima organizacional** e canais de avaliação anônima;
 - Estabelecimento de **normas internas claras**, com definição de condutas vedadas e previsão de sanções administrativas.
-

2. A importância da responsabilização

A prevenção, por mais estruturada que seja, não é suficiente quando já existe uma situação concreta de violência. Nesses casos, é indispensável que a instituição atue de forma firme e eficaz, **interrompendo a conduta abusiva, protegendo a vítima e responsabilizando o(s) agressor(es)**.

A ausência de resposta institucional frente à denúncia tem efeito devastador: fortalece o agressor, perpetua o ciclo de violência e deslegitima os canais de escuta. Por isso, o acolhimento, a escuta ativa e a apuração célere e imparcial são indispensáveis.

3. O papel de cada ator no combate à violência

a) A vítima

- Registrar com precisão todos os episódios, anotando **datas, horários, locais e testemunhas**;
- **Guardar provas materiais**, como mensagens, e-mails, fotos, áudios ou vídeos;
- Procurar **apoio emocional e jurídico**, seja com colegas de confiança, familiares, sindicato ou profissionais especializados;
- Utilizar os **canais internos de denúncia** da instituição (quando existentes);
- Acionar os **órgãos competentes**, como o Ministério do Trabalho e Emprego, o Ministério Público do Trabalho, as Delegacias de Polícia ou as Delegacias da Mulher;
- Buscar orientação nos **Centros de Referência em Saúde do Trabalhador (CERESTs)** e, se necessário, acompanhamento médico e psicológico.

Importante: As denúncias realizadas ao sindicato são, por padrão, anônimas, salvo manifestação expressa da vítima em contrário.

b) Os(as) colegas de trabalho

- **Oferecer apoio direto à vítima**, sem julgamento ou minimização da dor;
- **Dispor-se a testemunhar**, caso tenha presenciado os fatos;
- **Encaminhar a situação à gestão** ou ao canal institucional de apuração;
- Participar de ações coletivas de prevenção e promover uma **cultura de solidariedade e respeito** no ambiente de trabalho.

c) A instituição empregadora

- Criar e manter **canais formais de denúncia e apuração**, com regras claras e sigilo assegurado;
- Garantir que as denúncias sejam **tratadas com seriedade, imparcialidade e celeridade**;
- Incluir cláusulas de prevenção à violência nos **regimentos internos, códigos de conduta e acordos coletivos**;
- Desenvolver **programas de capacitação e sensibilização periódicos**, voltados a todos os setores;
- Realizar **campanhas educativas internas**, com linguagem acessível e foco em prevenção;
- Promover um ambiente de **gestão democrática e diálogo constante** com a equipe.

d) O sindicato

- Acolher e orientar a vítima, garantindo **apoio jurídico, psicológico e institucional**;
- **Visitar os locais de trabalho** para identificar casos e orientar a categoria (sem caráter fiscalizatório);
- **Denunciar os casos às autoridades competentes**, acompanhar investigações e propor ações coletivas quando cabível;
- **Negociar cláusulas protetivas nas convenções e acordos coletivos**;
- Realizar **campanhas, cursos e seminários** voltados à prevenção da violência no trabalho;

- Participar ativamente das **CIPAs** e de outras instâncias colegiadas de saúde e segurança do trabalho;
 - Representar a categoria **em processos judiciais**, quando necessário, inclusive por meio de ações coletivas.
-

4. Denunciar é um ato de coragem e transformação

A denúncia não é apenas um direito, mas um ato político de resistência e transformação. Ao denunciar a violência, a vítima quebra o ciclo de silenciamento, abre espaço para o acolhimento, fortalece redes de apoio e contribui para a construção de ambientes laborais mais justos, seguros e saudáveis.

Denunciar também impõe à instituição a responsabilidade de agir — e, quando ela se omite, cria-se o fundamento jurídico e moral para sua responsabilização.

11. A Invisibilidade da Violência na Escola Particular: Por que seu relato é fundamental?

Enquanto diversas pesquisas mapeiam a violência nas escolas públicas, a realidade das instituições privadas de ensino permanece, em grande parte, invisível. Essa **ausência de dados** específicos não significa que o problema não exista; pelo contrário, ela cria uma perigosa zona de silêncio que dificulta um diagnóstico preciso da situação no setor. **A subnotificação**, muitas vezes causada pelo medo de represálias ou pela descrença na efetividade das denúncias, contribui para a **perpetuação de comportamentos abusivos**.

O silêncio sobre a violência no trabalho fere não apenas quem a sofre, mas compromete todo o ambiente educacional. Por isso, o **Sinpro Rio Preto** reafirma seu compromisso em ser um **canal seguro** para romper com este ciclo. A construção de um panorama fiel da violência no ensino privado é uma tarefa coletiva e urgente, que depende da participação ativa da categoria.

Ao procurar o Sindicato, você não está apenas buscando amparo individual. Seu relato, tratado com o devido sigilo e acolhimento, é uma peça-chave para a ação coletiva. Cada denúncia nos permite:

- **Mapear** as formas de assédio e discriminação mais recorrentes no setor.
- **Pressionar** as instituições empregadoras por políticas efetivas de prevenção e apuração.
- **Negociar** cláusulas de proteção mais robustas nos acordos e convenções coletivas.
- **Fortalecer** a representação da categoria junto às autoridades competentes.

Sua voz é a ferramenta mais importante para transformar a invisibilidade em dados e os dados em ação. Conte com o **Sinpro Rio Preto** para que, juntos, possamos construir um **ambiente de trabalho** verdadeiramente **digno, seguro e respeitoso**.

12. Contatos do Sinpro Rio Preto

Sindicato dos Professores de São José do Rio Preto – SINPRO Rio Preto

📍 Rua Honduras, nº 227 – Jardim Alto Rio Preto, São José do Rio Preto – SP | CEP: 15020-210

☎️ Telefones: (17) 3234-4562 | (17) 3233-1781

📱 WhatsApp: (17) 99217-4324

✉️ E-mail: contato@sinproriopreto.org.br

🌐 Site: www.sinproriopreto.org.br

13. Referências Bibliográficas

AGÊNCIA PATRÍCIA GALVÃO. *Pesquisa revela: 76% das mulheres já sofreram violência e assédio no trabalho*. São Paulo: Agência Patrícia Galvão. Disponível em: <https://agenciapatriciagalvao.org.br>. Acesso em: 14 jan. 2025.

ALMEIDA, Silvio. *Racismo estrutural*. São Paulo: Sueli Carneiro; Pólen, 2019.

ARAÚJO, Adriane Reis de. *O assédio moral organizacional*. São Paulo: LTr, 2012.

ARAÚJO, Adriane Reis de (coord.). *O enfrentamento à violência e ao assédio no trabalho: uma análise multidisciplinar da Convenção 190 da OIT*. Belo Horizonte: RTM, 2022.

BRASIL. Ministério Público do Trabalho. *O ABC da violência contra a mulher no trabalho*. Brasília: MPT, 2019. Disponível em: <https://mpt.mp.br>. Acesso em: 14 jan. 2025.

BRASIL. Ministério Público do Trabalho. *Assédio Sexual no Trabalho: perguntas e respostas*. Brasília: MPT, 2017. Disponível em: <https://mpt.mp.br>. Acesso em: 14 jan. 2025.

BRASIL. Ministério Público do Trabalho. *Denúncias por assédio sexual ao MPT aumentam 1.500% nos últimos 4 anos em SP*. São Paulo: MPT, 2023. Disponível em: <https://www.prt2.mpt.mp.br>. Acesso em: 14 jan. 2025.

FÓRUM BRASILEIRO DE SEGURANÇA PÚBLICA. *Infográfico Segurança em Números 2023*. Disponível em: <https://forumseguranca.org.br>. Acesso em: 14 jan. 2025.

FREITAS, Maria Ester de; HELOANI, José Roberto; BARRETO, Margarida. *Assédio moral no trabalho*. São Paulo: Cengage Learning, 2011.

FUNDAÇÃO OSWALDO CRUZ (FIOCRUZ); MINISTÉRIO DA SAÚDE. *Assédio moral, sexual e outras violências no trabalho*. Rio de Janeiro: Fiocruz, 2022. Acesso em: 14 jan. 2025.

HIRIGOYEN, Marie-France. *Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral*. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2006.

MENDES, Ana Magnólia; AGUIAR, Verônica Brito. Por uma gestão mobilizadora de qualidade de vida no trabalho: a proposta da clínica psicodinâmica do trabalho. In: FERREIRA, M. C.; ANTLOGA, C.; PASCHOAL, T.; FERREIRA, R. F. (Orgs.). *Qualidade de vida no trabalho: questões fundamentais e perspectivas de análise e intervenção*. Brasília: Paralelo 15, 2013.

SENADO FEDERAL. *Cartilha Assédio Moral e Sexual no Trabalho*. Brasília: Senado Federal. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br>. Acesso em: 12 out. 2023.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST). *Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral e Sexual: por um ambiente de trabalho mais positivo*. Brasília: TST, 2022. Disponível em: <https://www.tst.jus.br>. Acesso em: 14 jan. 2025.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST). *Justiça do Trabalho recebe mensalmente cerca de seis mil ações por assédio moral*. Brasília: TST. Disponível em: <https://www.tst.jus.br>. Acesso em: 14 jan. 2025.

SINPROSP – Sindicato dos Professores de São Paulo. *Assédio Moral e Sexual no Trabalho: conhecer para combater*. São Paulo: SinproSP, 2025. 44 p. Disponível em: https://www.sinprosp.org.br/upl/arq/MOBILE_cartilha-assedio-trabalho.pdf. Acesso em: 15 jul. 2025.