

# CONTRA O ASSÉDIO NAS ESCOLAS

Conheça seus direitos.  
Saiba como se proteger.  
Denuncie.



**Sindicato dos  
Profissionais em  
Educação Municipal  
de Canoas**



FILIADO



#  
JUNTOS  
SOMOS  
MAIS  
FORTES



## **SINPROCAN** Sindicato dos Profissionais em Educação Municipal de Canoas

**Presidente:** Simone Riet Goulart

**Vice-Presidente:** Júlio César Rodrigues dos Santos

**Secretaria Geral:** Rossana Rita Rivero de Oliveira

**Secretaria Geral Adjunta:** Sílvia Vargas Carniel

**Secretaria de Finanças:** Jari Rosa de Oliveira

**Secretaria de Finanças Adjunta:** Márcia Amaral Farias

**Secretaria de Políticas Educacionais e de Formação:** Cátia Soares Bonneau

**Secretaria de Comunicação:** Sandra Mara Motta Rodrigues dos Santos

**Secretaria de Políticas Sociais:** Rosiane Teresinha Klunck

**Secretaria de Aposentados e Assuntos Previdenciários:** Amada da Glória Nery

**Secretaria de Saúde do Trabalhador:** Liziélle Correa Gonçalves

**Secretaria de Assuntos para Educação Infantil:** Maria Regina Souza da Silva

**Secretaria de Assuntos para Ensino Fundamental:** Wendy Scossi Wurch

**Secretaria para Assuntos de Mobilização e Política Sindical:** Pablo Kremer da Motta

**1º Suplente:** Consuelo Alves da Silva

**2º Suplente:** Sérgio Luís Santos da Silva

**3º Suplente:** Juliana Alves da Silva

**4º Suplente:** Rosângela Grando Ramos

**5º Suplente:** Tamarisa Lopes da Silva

**6º Suplente:** Rute Marques Vargas

**7º Suplente:** Vera Terezinha Schneider

### **Conselho Fiscal:**

Cristine Strobelt

Georgina Regina Ricardo dos Santos

Rejane Fatturi Duarte

*Suplente:* José de Jesus D'Ávila.

**AGOSTO, 2025**



## ROMPER O SILÊNCIO É UM ATO DE CORAGEM E CUIDADO COLETIVO

Nas salas de aula, nos corredores e nos diversos espaços das escolas municipais, constrói-se, todos os dias, o conhecimento, a cidadania, os valores e o compromisso social. E, para que esse trabalho essencial aconteça com dignidade, é indispensável que o ambiente seja seguro, acolhedor e respeitoso para todos os profissionais da educação.

Infelizmente, a realidade dentro das escolas é muito diferente. Humilhações, constrangimentos, ameaças veladas, perseguições e comentários inapropriados ainda fazem parte da rotina de professores, funcionários e trabalhadores da educação.

Muitas vezes, essas violências se escondem sob o disfarce de brincadeiras, pressões por resultados ou conflitos de convivência. Mas essas atitudes possuem nome: **ASSÉDIO**.

O silêncio, alimentado pelo medo, pela culpa ou pela solidão, é o maior aliado dos agressores. Mas é também o que perpetua o sofrimento, a injustiça e a impunidade.

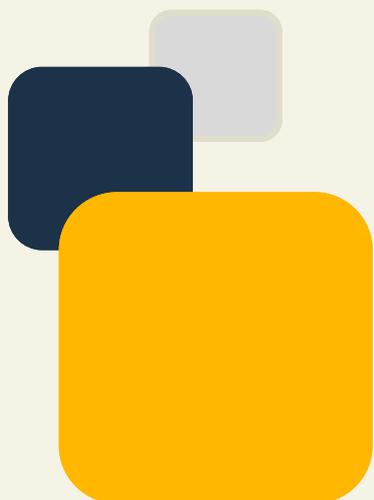
Romper a barreira do silêncio é fundamental para quebrar o ciclo. Denunciar é um ato de coragem individual e uma atitude de proteção coletiva. Quando uma pessoa se posiciona, abre caminho para que outras também se sintam encorajadas a falar. Quando um caso é visibilizado, toda a rede de apoio se fortalece.

E aqui nesta cartilha, o SINPROCAN quer acolher e orientar todos os trabalhadores da educação de Canoas. Aqui, você vai encontrar informações claras sobre o que é assédio, como identificá-lo, como agir e onde buscar apoio.

Este material é um convite à reflexão e à ação. Porque nenhum profissional da educação deve trabalhar com medo, adoecer por causa de humilhações ou carregar sozinho o peso da violência.

# JUNTOS  
SOMOS  
MAIS  
FORTES





# CONTRA O ASSÉDIO NAS ESCOLAS

Conheça seus direitos.  
Saiba como se proteger.  
Denuncie.

<b>O QUE É ASSÉDIO? .....</b>	<b>06</b>
<b>TIPOS DE ASSÉDIO .....</b>	<b>08</b>
<b>COMO IDENTIFICAR O ASSÉDIO? .....</b>	<b>12</b>
<b>IMPACTOS FÍSICOS E PSICOLÓGICOS DO ASSÉDIO .....</b>	<b>16</b>
<b>COMO DENUNCIAR O ASSÉDIO? .....</b>	<b>19</b>
<b>COMO COMBATER O ASSÉDIO NAS ESCOLAS? .....</b>	<b>22</b>
<b>ASPECTO LEGAL DO DANO MORAL DECORRENTE DO ASSÉDIO MORAL .....</b>	<b>25</b>
<b>JUNTOS SOMOS MAIS FORTES! .....</b>	<b>27</b>



# 01

## O QUE É ASSÉDIO?

Assédio é qualquer atitude abusiva, repetitiva ou pontual, que tenha como objetivo humilhar, constranger, intimidar, desqualificar ou excluir uma pessoa, especialmente em ambientes onde há relações de poder, como o local de trabalho. É uma forma de violência, e não deve ser confundida com crítica construtiva, cobrança profissional ou conflito comum.

Essa violência pode se manifestar de diferentes maneiras como palavras, gestos, comportamentos, insinuações, ameaças, silêncio intencional ou até pela omissão de direitos. O que caracteriza o assédio não é apenas o conteúdo da ação, mas o contexto, a frequência e o efeito psicológico ou moral sobre a vítima.

No ambiente escolar, o assédio adoece, desmotiva e desestrutura o trabalho pedagógico. Ele mina a confiança, fragiliza a autoestima e compromete a saúde física e emocional de quem sofre.

É essencial compreender que o assédio não é parte do “jeito” de liderar, não é “mimimi” e não deve ser naturalizado. Onde há assédio, há desequilíbrio de poder e violação de direitos. Reconhecer essas práticas é o primeiro passo para combatê-las com firmeza e solidariedade.

**Assédio NÃO é crítica construtiva,  
brincadeira ou conflito pontual.  
É VIOLÊNCIA!**



# 02

## TIPOS DE ASSÉDIO

O assédio pode assumir diferentes formas e se expressar de maneiras variadas no cotidiano escolar. É importante reconhecer e nomear essas práticas para que não sejam confundidas com situações normais de convivência ou gestão.

Esses diferentes tipos de assédio muitas vezes **se sobrepõem e coexistem**, agravando ainda mais a situação de sofrimento e injustiça. Por isso, é essencial **conhecer seus direitos, fortalecer redes de apoio e romper o silêncio**.



## Assédio Moral

É a forma mais comum nos ambientes de trabalho e se caracteriza por condutas abusivas, repetidas ao longo do tempo, com o objetivo de desestabilizar emocionalmente a vítima.

Essas ações podem partir de chefias (assédio vertical descendente), de colegas (assédio horizontal) ou até de subordinados (assédio vertical ascendente).



### Como Identificar:

- Ridicularizar ideias ou falas de um professor diante dos colegas
- Impor metas impossíveis, sem fornecer condições mínimas
- Ignorar sistematicamente alguém nas reuniões ou decisões
- Espalhar boatos para minar a credibilidade de um servidor
- Cobranças excessivas e ameaças veladas de punição

**Importante:** Mesmo uma única ação pode configurar assédio moral, se for grave o suficiente para causar sofrimento ou constrangimento intenso.

## Assédio Sexual

É toda conduta de natureza sexual que ocorre sem o consentimento da pessoa, criando um ambiente hostil, constrangedor ou intimidante.

O assédio sexual pode ocorrer com palavras, gestos, olhares, convites, toques ou propostas indevidas e não depende de relação hierárquica ou de contato físico direto para ser considerado crime.



### Como Identificar:

- Fazer comentários sobre o corpo ou a roupa de um colega de trabalho
- Enviar mensagens com insinuações sexuais
- Tocar alguém de forma inapropriada
- Oferecer benefícios em troca de favores sexuais (chantagem)

### Assédio sexual é crime!

Não importa a roupa, o comportamento ou a posição da vítima. A responsabilidade é sempre de quem assedia.

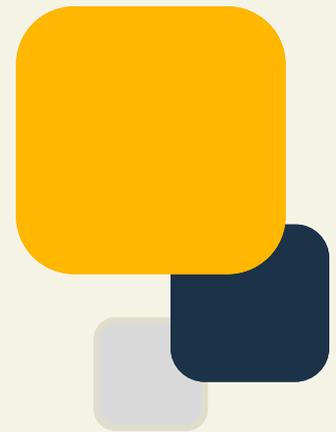
## Assédio Institucional

Ocorre quando a própria estrutura ou cultura da instituição favorece ou permite práticas abusivas de forma sistemática.

É mais difícil de identificar, porque não parte de uma única pessoa, mas de decisões, normas ou omissões institucionais que sobrecarregam, silenciam ou culpam os trabalhadores.

### Como Identificar:

- Falta de suporte às denúncias de assédio ou retaliação contra quem denuncia
- Pressão por metas inalcançáveis, sem recursos ou apoio pedagógico
- Ambiente de constante medo, desconfiança ou competição
- Culpabilização da vítima por adoecimento mental ou afastamentos



## 03 COMO IDENTIFICAR O ASSÉDIO?

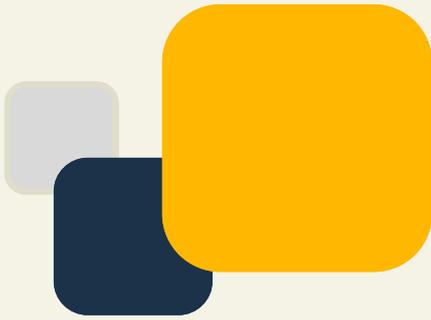
Diferenciar um conflito pontual de uma situação de assédio pode ser desafiador, especialmente quando a violência é sutil, repetitiva ou naturalizada pelo ambiente. No entanto, existem sinais e critérios objetivos que podem ajudar você a identificar se está sofrendo assédio moral ou sexual.

**Nem toda crítica é assédio, mas é preciso atenção**

Críticas construtivas, cobranças por prazos ou orientações profissionais fazem parte da rotina no ambiente escolar. Quando são feitas com respeito, baseadas em fatos concretos e voltadas para a melhoria do trabalho, não configuram assédio.

### **Por exemplo:**

Uma coordenação que solicita, com respeito e clareza, que o professor entregue o plano de aula em determinado prazo não está praticando assédio.



**O problema começa quando:**

- As cobranças são feitas de forma humilhante, repetitiva ou pública
- O tom é desproporcional, ofensivo ou maldoso
- Há sarcasmo, ironia, gritos ou ameaças
- A crítica se transforma em perseguição pessoal
- As falas tocam aspectos da vida pessoal, aparência, gênero ou crença

## COMO SABER SE É ASSÉDIO?

Você pode se fazer algumas perguntas:

- Essa situação se repete com frequência?
- Me sinto constrangido, humilhado ou com medo?
- Tenho evitado certos espaços ou pessoas por causa disso?
- Me sinto isolado ou desqualificado no meu trabalho?
- Essa conduta vem de alguém que está em posição de poder?
- As críticas me afetam mais emocionalmente do que ajudam profissionalmente?

**Se a maioria das respostas for “SIM”,  
é hora de acender o alerta.**

### **E o assédio sexual?**

No caso do assédio sexual, a presença do desconforto e da ausência de consentimento são os fatores determinantes.

### ***Lembre-se:***

*Um olhar invasivo, um comentário sugestivo ou uma abordagem repetida com conotação sexual, mesmo disfarçada de elogio, pode configurar assédio, principalmente se a pessoa não se sentir segura para dizer “não” ou expressar incômodo.*



## A DÚVIDA JÁ É UM SINAL

Se você está em dúvida se está sendo assediado, isso por si só já merece atenção. Muitas vezes, quem sofre assédio demora a perceber ou tende a minimizar o problema, especialmente quando a prática vem de alguém com autoridade ou prestígio na instituição.

Por isso, é fundamental conversar com colegas de confiança, buscar orientação no sindicato e observar se outras pessoas também estão passando por situações parecidas. O assédio raramente é um ato isolado. Ele faz parte de uma cultura que precisa ser enfrentada.



# 04

## IMPACTOS FÍSICOS E PSICOLÓGICOS DO ASSÉDIO

O assédio moral não é apenas uma questão de desconforto no ambiente de trabalho. Ele é uma forma de violência que adocece o corpo e a mente. Seus efeitos ultrapassam os muros da escola e se refletem na vida pessoal, familiar e social das vítimas.

Por ser muitas vezes sutil e contínuo, o assédio se instala silenciosamente e, aos poucos, mina a autoestima, o entusiasmo e a saúde física e emocional do profissional. A pessoa começa a duvidar da própria capacidade, evita convívios, sente-se paralisada, insegura e fragilizada.

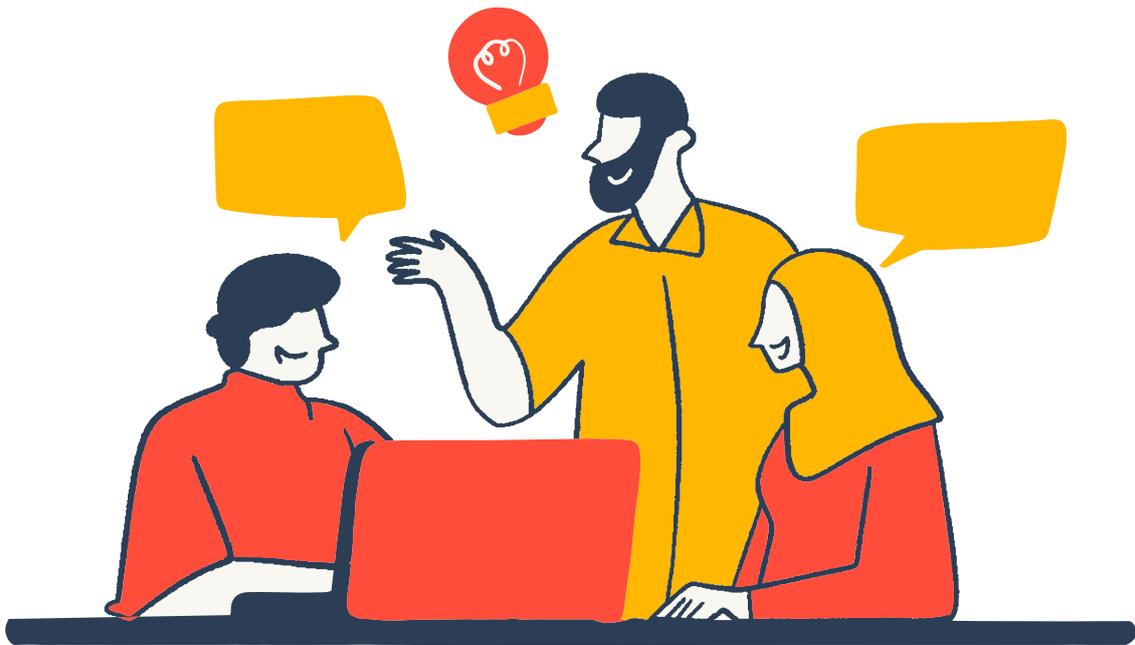
O impacto emocional do assédio é profundo. Casos prolongados e não enfrentados podem levar a quadros severos de sofrimento psicológico e físico.





## PRINCIPAIS SINTOMAS

- Ansiedade constante e crises de pânico
- Insônia ou sono excessivo
- Irritabilidade, tristeza profunda e esgotamento emocional
- Depressão
- Isolamento social
- Síndrome do pânico ou burnout (esgotamento extremo)
- Sentimentos de culpa, fracasso e impotência
- Ideias suicidas
- Dores de cabeça frequentes
- Problemas gastrointestinais (azia, gastrite, diarreia)
- Dores musculares e tensão no pescoço e ombros
- Hipertensão arterial
- Queda de imunidade
- Palpitações e sensação de aperto no peito



## IMPACTOS NO AMBIENTE ESCOLAR

Quando um professor, um funcionário ou um especialista está emocionalmente abalado, o clima de trabalho se torna tenso e o processo de ensino-aprendizagem sofre.

O adoecimento dos profissionais prejudica o convívio, a criatividade, a produtividade e a qualidade da educação oferecida aos estudantes.

O silêncio coletivo frente ao assédio alimenta uma cultura de medo, desconfiança e sofrimento. Por isso, romper esse ciclo é urgente e necessário.

# 05

## COMO DENUNCIAR O ASSÉDIO?

Nenhuma pessoa deve se calar diante da violência. Mas sabemos que enfrentar o assédio no ambiente de trabalho pode ser difícil, especialmente quando há medo de retaliações, insegurança ou sensação de estar sozinho. Por isso, reunir informações, registrar os acontecimentos e buscar apoio é essencial.



## REGISTRE TUDO

Mantenha um diário pessoal ou arquivo seguro com informações detalhadas de cada episódio. Inclua:

- Data, hora e local do ocorrido
- Quem foi o agressor e se havia testemunhas
- O que foi dito ou feito, com o máximo de detalhes (prints de mensagens, áudios, e-mails ou qualquer outro tipo de prova)

## NÃO SE ISOLE

O isolamento enfraquece. O assédio é mais fácil de enfrentar quando você se conecta com quem pode ajudar:

- Converse com colegas de confiança
- Procure apoio emocional
- Compartilhe sua situação com o sindicato ou com quem já passou por experiências semelhantes

## PROCURE ORIENTAÇÃO

O ideal é contar com apoio de quem conhece seus direitos e pode te orientar juridicamente. O SINPROCAN tem assessoria jurídica comprometida com a defesa da categoria.

Você também pode buscar:

- Defensorias públicas
- Delegacia da Mulher
- Ministério Público

## FORMALIZE A DENÚNCIA

Quando você rompe o silêncio, abre caminho para que outras pessoas também se reconheçam como vítimas e busquem ajuda. Denunciar é transformar a cultura de impunidade e medo no ambiente escolar.

## 06 COMO COMBATER O ASSÉDIO NAS ESCOLAS?



Enfrentar o assédio moral e sexual não é uma responsabilidade apenas individual. Embora a denúncia da vítima seja um passo fundamental, o combate ao assédio precisa ser coletivo, institucional e permanente.

Escolas que não discutem esse problema, que não acolhem as denúncias ou que silenciam as vítimas, contribuem para a continuidade da violência. Por isso, é essencial transformar a cultura escolar para que o respeito, a escuta e o cuidado sejam valores inegociáveis.

A base de qualquer enfrentamento começa pelo conhecimento. Quanto mais os profissionais da educação sabem sobre seus direitos, sobre o que é ou não assédio e como reagir, mais difícil se torna para a violência prosperar.

Muitas vítimas de assédio se calam por medo ou vergonha. Mas quando percebem que não estão sozinhas, sentem-se fortalecidas para agir. O apoio mútuo é uma ferramenta poderosa de resistência.



### O que você pode fazer:

- Acreditar na pessoa que denuncia. Nunca duvide, minimize ou silencie sua dor
- Oferecer ajuda para documentar episódios ou acompanhar em reuniões
- Conversar com outras(os) colegas e, se possível, mobilizar um grupo de apoio
- Construir uma cultura de confiança, escuta e cuidado entre os profissionais da escola

O assédio não nasce por acaso. Ele se desenvolve em ambientes que silenciam, hierarquizam de forma opressiva e desumanizam o trabalho. Por isso, o combate ao assédio é também uma luta pela valorização da educação pública, pela saúde no trabalho e por uma escola democrática.

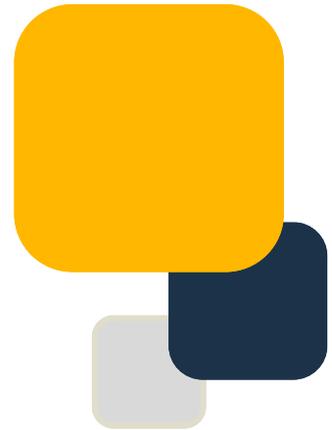
O sindicato é a principal ferramenta de proteção coletiva da categoria. Ao se sindicalizar, você fortalece uma estrutura de apoio que atua juridicamente, politicamente e institucionalmente pela defesa dos servidores da educação municipal de Canoas



**O sindicato pode:**

- Acompanhar juridicamente casos de assédio
- Mediar junto às gestões escolares e órgãos públicos
- Denunciar omissões institucionais e cobrar providências

Sindicalização é proteção! Quanto mais unida estiver a categoria, menor será o espaço para práticas autoritárias, discriminatórias ou abusivas.



## 07 ASPECTO LEGAL DO DANO MORAL DECORRENTE DO ASSÉDIO MORAL

A regra geral da responsabilidade civil do Estado está esculpida no artigo 37, § 6º, da Constituição Federal, o qual determina que as pessoas jurídicas de direito público e as de direito privado prestadoras de serviços públicos respondam objetivamente pelos danos que seus agentes, nessa qualidade, causarem a terceiros.

*Art. 37. A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência e, também, ao seguinte:*

*[...]*

*§ 6º As pessoas jurídicas de direito público e as de direito privado prestadoras de serviços públicos responderão pelos danos que seus agentes, nessa qualidade, causarem a terceiros, assegurado o direito de regresso contra o responsável nos casos de dolo ou culpa. [...]*

Assim, com base na teoria do risco administrativo, para a configuração da responsabilidade civil do Estado, bastaria a demonstração do nexo de causalidade entre os danos causados e a conduta tanto das pessoas jurídicas de direito público quanto das de direito privado prestadoras de serviço público, sendo desnecessária a prova da culpa, ou seja, bastando a comprovação do dano e o nexo causal entre a atividade estatal e o resultado danoso. Ademais, justamente por nosso ordenamento abarcar a teoria do risco mitigado, e não do integral, ressalvadas exceções legais, que se admitem causas excludentes de responsabilidade como, em regra, a força maior, o caso fortuito e o fato exclusivo da vítima.

O assédio moral se caracteriza por uma conduta reiterada de violência psicológica, desestabilizando e perturbando o equilíbrio psíquico/emocional do trabalhador/servidor, corrompendo o meio ambiente de trabalho. Constitui-se em uma clara violação ao princípio constitucional da dignidade da pessoa humana, previsto pelo artigo 1º, inciso III, da Constituição Federal. Daí, pode-se originar o dano moral.

Para a apreciação do dano moral é necessário, como em qualquer outro caso de responsabilidade civil, a existência dos pressupostos consistentes na existência do dano e do nexo de causalidade entre o dano e a ação que o produziu. À parte autora cabe a demonstração do prejuízo que sofreu, pois essa noção é um dos pressupostos de toda a responsabilidade civil. Só haverá a responsabilidade civil se houver um dano a reparar.

A prova da ocorrência do dano moral deve ser robusta, de modo a não permitir nenhuma dúvida quanto à ocorrência do fato gerador, ou seja, a efetiva ofensa ao bem jurídico extrapatrimonial tutelado, bem como quanto ao nexo causal entre a antijuridicidade da ação ou omissão e o dano causado.

Importante salientar que os precedentes do Tribunal de Justiça do Rio Grande do Sul, a alegação de assédio moral deve ser demonstrada de forma minuciosa, a fim de que se verifique, no caso concreto, a existência de verdadeira perseguição, normalmente acompanhada de episódios de humilhação pública ou de diminuição das funções, a ponto de interferir no pleno desempenho de seu labor, podendo inclusive, associar-se a reflexos em vida social e familiar, seja como efeito direto ou secundário, colateral, afetando-lhe psicologicamente.

# 08 JUNTOS SOMOS MAIS FORTES!

Combater o assédio não é fácil, mas é possível. E começa com atitudes simples de ouvir, acolher, acreditar, apoiar. Toda escola que constrói uma cultura de cuidado e respeito se torna um espaço mais justo para ensinar e aprender.

## SINDICALIZE-SE!

Ser associado do SINPROCAN é garantir apoio jurídico, orientação e representação em situações de violência ou injustiça no trabalho.

 (51) 3476-4033  
(51) 3466-2026  
 (51) 99962-0812  
(51) 99962-0722



**Sindicato dos  
Profissionais em  
Educação Municipal  
de Canoas**

 Rua Quinze de Janeiro,  
121/203 - Centro, Canoas/RS  
 [facebook.com/sinprocan/](https://facebook.com/sinprocan/)  
 [instagram.com/sinprocan30anos/](https://instagram.com/sinprocan30anos/)

