



## **Por um Ambiente de Trabalho Digno e Respeitoso no CEI Campinas**

***Assédio no Trabalho: O que é e o que não é?***

*Um guia para a promoção de um ambiente de trabalho saudável,  
ético e respeitoso para todos os colaboradores do CEI Campinas.*

## Para quem é esta cartilha?

Esta cartilha foi pensada para cada um de nós que compõe o CEI Campinas. Para você, psicólogo(a), assistente social, cuidador(a) e educador(a) social que está na linha de frente da política de assistência social. Para você, pedagoga, fisioterapeuta e educadora física do Atendimento Educacional Especializado, que transforma a vida de crianças com deficiência. Para você, professor(a) e facilitador(a) que qualifica outros profissionais. Para você, da equipe administrativa, financeira, de infraestrutura, da cozinha, da limpeza e do transporte, que garante que toda essa engrenagem funcione com excelência.

Nosso trabalho tem um impacto profundo na vida de muitas pessoas. Para cuidarmos bem dos outros, precisamos, antes de tudo, cuidar bem de nós mesmos e do ambiente que compartilhamos. Esta cartilha é um convite ao diálogo, à reflexão e à construção conjunta de um espaço de trabalho livre de qualquer forma de assédio e violência.

## Nosso Compromisso

O CEI Campinas reafirma seu compromisso com os princípios da dignidade da pessoa humana, do valor social do trabalho e da não discriminação, previstos na **Constituição Federal do Brasil (Art. 1º, incisos III e IV)**.

Repudiamos qualquer ato que atente contra a saúde, a integridade e a dignidade de nossos trabalhadores. Acreditamos que um ambiente de trabalho saudável é mais criativo, produtivo e, acima de tudo, mais humano.

### **O que diz a lei?**

A legislação trabalhista brasileira, através da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), protege o trabalhador contra atos lesivos à sua honra e boa fama praticados pelo empregador ou seus prepostos (Art. 483). O assédio moral e o sexual são considerados justa causa para a rescisão do contrato de trabalho por iniciativa do empregado (rescisão indireta).

## O que é Assédio Moral no Trabalho?

Assédio moral não é um simples desentendimento ou um conflito pontual. É a **exposição repetitiva e prolongada** de trabalhadores a situações humilhantes e constrangedoras durante a jornada de trabalho.

É uma forma de violência psicológica que tem como objetivo desestabilizar emocional e profissionalmente o indivíduo, afetando sua identidade, dignidade e relações afetivas e sociais.

**Para caracterizar o Assédio Moral, precisamos observar 3 elementos:**

- 1. Repetição:** A conduta hostil acontece de forma sistemática, não é um fato isolado.
- 2. Intencionalidade:** Há o objetivo de diminuir, humilhar, isolar ou prejudicar o colega.
- 3. Dano:** A prática causa prejuízos à saúde física e/ou psicológica da vítima.

## O que NÃO é Assédio Moral?

É fundamental diferenciar o assédio de outras situações comuns, ainda que desconfortáveis, no ambiente de trabalho.

### **NÃO é Assédio Moral:**

- **Exigências profissionais:** Cobrar o cumprimento de metas e tarefas, desde que de forma respeitosa e dentro do que foi contratado.
- **Controle de horário e assiduidade:** Verificar o ponto, o cumprimento da jornada de trabalho.
- **Uso do poder de direção:** O gestor tem a prerrogativa de distribuir tarefas, definir prazos e organizar o fluxo de trabalho.
- **Conflitos pontuais:** Divergências de opinião, discussões ou desentendimentos esporádicos entre colegas, que são resolvidos sem deixar um rastro de perseguição.
- **Feedback construtivo:** Apontar erros, solicitar a refação de uma tarefa ou indicar a necessidade de melhorias no desempenho, quando feito de forma técnica, respeitosa e com o objetivo de desenvolver o profissional.

## Análise Prática: O que É Assédio Moral? - Parte 1

Vamos analisar algumas situações que podem ocorrer no nosso dia a dia.

**PODE SER ASSÉDIO: "Uma colega em uma reunião de equipe me chama de burra por eu não ter entendido um conceito."**

- **Por quê?** Usar palavras ofensivas para desqualificar um colega na frente de outros é um ato de humilhação. Se essa colega repete esse tipo de comportamento com frequência, desqualificando suas falas ou sua capacidade, a situação se agrava e caracteriza claramente o assédio moral.

**É ASSÉDIO: "Alguém vive me chamando de gordo nas reuniões."**

- **Por quê?** A **repetição** de apelidos ou comentários pejorativos sobre a aparência física de uma pessoa é uma forma clássica de assédio moral. O objetivo é ridicularizar e constranger a vítima perante o grupo.

## **Análise Prática: O que É Assédio Moral? - Parte 2**

**É ASSÉDIO: "O coordenador vive me ameaçando com uma má avaliação se eu não puder chegar mais cedo do que meu horário combinado."**

- **Por quê?** Isso é uma forma de coação e abuso de poder. O gestor está utilizando um instrumento de avaliação (que deveria ser técnico e objetivo) como forma de ameaça para obter vantagens indevidas (a alteração da jornada sem acordo prévio).

**É ASSÉDIO: "Minha liderança vive me pedindo para trabalhar mais que o combinado em meu contrato de trabalho e insinuando ameaças caso eu não o faça."**

- **Por quê?** Ameaças veladas, como "vista a camisa da empresa ou o mercado está cheio de gente querendo seu lugar", associadas à exigência de sobrecarga de trabalho, criam um ambiente de medo e insegurança, caracterizando o assédio moral organizacional.

## Análise Prática: O que É Assédio Moral? - Parte 3

**É ASSÉDIO:** "Minha liderança sempre ironiza minhas falas nas equipes sem me dar feedbacks do que preciso melhorar."

- **Por quê?** A ironia constante, o deboche e a desqualificação pública das contribuições de um membro da equipe minam sua autoconfiança e o isolam do grupo. A ausência de um feedback claro e construtivo, substituído pela zombaria, evidencia a intenção de diminuir o profissional, e não de desenvolvê-lo.

**PODE SER ASSÉDIO:** "Minha liderança me chamou atenção por um erro meu, sem perceber que tinha pessoas por perto."

- **Análise:** Se foi uma situação **única e pontual**, pode ter sido uma falha de gestão, uma falta de cuidado do líder, mas não necessariamente assédio. No entanto, se o líder **tem o costume** de expor os erros dos membros da equipe publicamente, mesmo que de forma sutil, essa prática se torna uma forma de humilhação e se caracteriza como assédio. O feedback corretivo deve ser, preferencialmente, individual e reservado.

## **Análise Prática: O que NÃO é Assédio Moral? - Parte 1**

Agora, vamos analisar situações que, embora possam gerar desconforto, fazem parte das relações de trabalho.

**NÃO É ASSÉDIO: "Um/a técnico/a (psicóloga/o ou assistente social) diz que meu trabalho está inadequado porque não estou oferecendo uma escuta empática para o usuário."**

- **Por quê?** Este é um **feedback de natureza técnica**. A escuta qualificada e empática é um pilar do trabalho na assistência social. Apontar uma falha nesse aspecto, com o objetivo de qualificar o atendimento e garantir o direito do usuário, é uma crítica construtiva e parte da supervisão técnica do trabalho.

**NÃO É ASSÉDIO: "O/A coordenador/a me liga fora do horário de trabalho para dizer que preciso entrar mais cedo para cobrir uma colega que por questões de saúde não poderá vir trabalhar."**

- **Por quê?** Trata-se de uma **situação emergencial e pontual**. O serviço não pode parar. Desde que seja uma exceção, comunicado de forma respeitosa e que as horas extras sejam devidamente compensadas (banco de horas ou pagamento), não configura assédio. A situação mudaria se isso se tornasse uma regra e viesse acompanhada de ameaças.

## **Análise Prática: O que NÃO é Assédio Moral? - Parte 2**

**NÃO É ASSÉDIO: "A/O Coordenador/a me pede para ficar até mais tarde acompanhando um usuário em uma consulta médica emergencial."**

- Por quê? Similar ao caso anterior, esta é uma **necessidade do serviço**. No nosso campo de atuação, imprevistos acontecem. O acompanhamento do usuário em uma emergência é uma responsabilidade profissional. É esperado que o gestor organize a devida compensação por esse trabalho extraordinário.

**NÃO É ASSÉDIO: "Alguém brinca uma única vez que sou gordo."**

- Por quê? Embora seja um comentário inadequado, desrespeitoso e que deve ser combatido, por ser um **ato isolado**, não configura o assédio moral, que exige a repetição. A melhor atitude é comunicar imediatamente à pessoa que você não gostou da "brincadeira" e que não aceita esse tipo de comentário. Se o comportamento se repetir após o aviso, ele passa a caracterizar perseguição e assédio.

## **Análise Prática: O que NÃO é Assédio Moral? - Parte 3**

**NÃO É ASSÉDIO: "Minha liderança diz que meu relatório precisa ser refeito porque não está incluída nele a minha avaliação a partir de meu núcleo de saber, ou que falta nele informações sobre as articulações intersetoriais do caso."**

- **Por quê?** Este é um exemplo claro de **feedback técnico e diretivo**. O líder está apontando falhas objetivas no documento e orientando sobre como corrigi-las para que o relatório atenda aos padrões de qualidade e às exigências do trabalho.

**NÃO É ASSÉDIO: "Minha liderança diz que meu relatório traz uma perspectiva manicomial ou segregadora que precisa ser revista para se alinhar ao projeto ético-político da política pública de assistência social que a organização executa."**

- **Por quê?** Este é um **feedback fundamental e formativo**. Alinhar a prática profissional aos princípios éticos e teóricos da política pública é uma responsabilidade de todos. Apontar desvios conceituais em um relatório não é um ataque pessoal, mas uma intervenção necessária para a qualificação do serviço e para a garantia dos direitos dos usuários.

## Dilema em Foco: Feedback, Formação e Tempo Pessoal

**A Situação:** "Os feedbacks sobre meus relatórios apontam uma dificuldade de observar detalhes importantes a partir do meu núcleo de saber sobre os casos que acompanho. A organização oferece cursos e formações sobre isso, mas fora do meu horário de trabalho. Me sinto pressionado a fazer os cursos, fora do meu horário, a partir dos feedbacks. A organização conta como hora de serviço (banco de horas), mas eles acontecem em um horário que gostaria de estar com a família."

### Vamos refletir juntos:

- **O Feedback é Legítimo?** Sim. Apontar a necessidade de aprofundamento técnico é parte do papel da liderança.
- **A Oferta de Formação é Legítima?** Sim. Investir na qualificação da equipe é positivo e demonstra o compromisso da organização com a qualidade do serviço.
- **A Compensação (Banco de Horas) é Legal?** Sim, desde que haja acordo individual ou coletivo.
- **Onde está o problema, então?** O problema reside na sensação de pressão e no conflito entre a necessidade de desenvolvimento profissional e o direito ao descanso e ao convívio familiar (Direito à Desconexão).

### Isso é Assédio Moral?

Não diretamente. Não há, a princípio, a intenção de humilhar ou prejudicar. No entanto, essa situação pode gerar um grande sofrimento psíquico e criar um ambiente de assédio moral organizacional se a não participação nos cursos gerar consequências negativas (avaliações ruins, exclusão de projetos, etc.).

# Dilema em Foco: Feedback, Formação e Tempo Pessoal

## Caminhos para a Solução:

O ideal é o diálogo transparente. A equipe pode levar essa questão para a gestão e discutir coletivamente alternativas:

1. É possível realizar parte das formações dentro do horário de expediente?
2. Existe a possibilidade de variar os horários dos cursos para atender a diferentes necessidades?
3. A organização pode oferecer outras formas de qualificação (supervisão, grupos de estudo) que se encaixem na jornada de trabalho?

A chave é equilibrar a necessidade de qualificação do serviço com o respeito aos limites e à vida pessoal do trabalhador.

## Mudando de Assunto: O que é Assédio Sexual?

O assédio sexual no ambiente de trabalho é toda conduta de natureza sexual, manifestada de forma verbal, não verbal ou física, **não desejada** pela pessoa que a recebe, com o objetivo de perturbar, constranger ou obter vantagem sexual.

**Importante:** O assédio sexual viola a liberdade sexual do indivíduo e a sua dignidade. **Não importa a intenção de quem pratica, mas sim o efeito em quem recebe.**

A lei prevê o assédio sexual como crime (**Código Penal, Art. 216-A**) quando praticado por um superior hierárquico que se vale de sua posição para obter vantagem ou favorecimento sexual. No entanto, no âmbito trabalhista, o assédio pode ocorrer entre colegas de mesma hierarquia e até de subordinados para superiores (mais raro).

# Formas de Assédio Sexual

O assédio sexual pode se manifestar de duas formas principais no ambiente de trabalho:

## 1. Por Chantagem (ou Assédio Quid Pro Quo):

Acontece quando um superior hierárquico exige uma conduta sexual em troca de benefícios na carreira (promoção, manutenção do emprego) ou para evitar prejuízos (demissão, avaliação ruim).

- **Exemplo:** "Se você sair comigo, pensarei naquela sua promoção."

## 2. Por Intimidação (ou Assédio Ambiental):

Ocorre através de provocações sexuais inoportunas e insistentes no ambiente de trabalho, que o tornam hostil, ofensivo e humilhante, prejudicando a atuação da pessoa.

- **Exemplo:** Comentários recorrentes sobre o corpo de uma colega, piadas de conotação sexual, mostrar imagens pornográficas, fazer perguntas indiscretas sobre a vida sexual de alguém.

## Análise Prática: O que É Assédio Sexual?

- **É ASSÉDIO:** Fazer comentários insinuantes sobre a roupa ou o corpo de um(a) colega de forma repetida.
- **É ASSÉDIO:** Enviar mensagens de texto ou e-mails com conteúdo sexual não solicitado.
- **É ASSÉDIO:** Fazer convites insistentes para sair, mesmo após a pessoa já ter recusado claramente.
- **É ASSÉDIO:** Tocar, abraçar, beijar ou encostar em alguém sem o seu consentimento.
- **É ASSÉDIO:** Exibir material pornográfico no ambiente de trabalho.
- **É ASSÉDIO:** Fazer piadas ou contar histórias com conteúdo sexual que ofendam os colegas.
- **É ASSÉDIO:** Pressionar um(a) colega por um beijo na festa de confraternização da empresa.

## Análise Prática: O que NÃO é Assédio Sexual?

- **NÃO É ASSÉDIO:** Um flerte ou paquera, quando é **correspondido** e há consentimento claro de ambas as partes.
- **NÃO É ASSÉDIO:** Um elogio genuíno e respeitoso, feito de forma pontual e sem conotação sexual.  
Ex: "Gostei do seu novo corte de cabelo."
- **NÃO É ASSÉDIO:** Um convite para sair, feito de forma respeitosa e que cessa imediatamente após a primeira recusa.
- **NÃO É ASSÉDIO:** Relacionamentos amorosos consensuais entre colegas de trabalho.

-  
**A palavra-chave é CONSENTIMENTO.** Se a abordagem não é bem-vinda, se causa constrangimento e se a pessoa que a recebe deixa claro (verbalmente ou não) que não gostou, a insistência se torna assédio.

## Consequências do Assédio

O assédio não prejudica apenas a vítima. Ele contamina todo o ambiente de trabalho.

- **Para a Vítima:** Queda da autoestima, depressão, ansiedade, síndrome de burnout, isolamento, queda de produtividade, problemas de saúde (dores de cabeça, problemas gástricos, hipertensão), e em casos graves, pode levar ao suicídio.
- **Para o Agressor:** Pode sofrer sanções administrativas (advertência, suspensão, demissão por justa causa), responder a processos judiciais cíveis (indenização) e, no caso de assédio sexual, criminais.
- **Para a Equipe:** O clima organizacional se torna pesado, desconfiado e hostil. Há queda na produtividade, aumento de conflitos, desmotivação e aumento da rotatividade de pessoal (turnover).
- **Para o CEI Campinas:** Danos à imagem e reputação da instituição, perda de talentos, custos com processos trabalhistas e queda na qualidade dos serviços prestados à comunidade.

## Eu sou Vítima de Assédio. O que Fazer?

Sabemos que não é fácil, mas você não está sozinho(a).

- 1. Resista:** Tente manter a calma e não se isole. Diga claramente "não" ao agressor. Deixe claro que a conduta dele(a) não é bem-vinda.
- 2. Anote Tudo:** Mantenha um diário detalhado. Anote data, hora, local, o que foi dito ou feito, e quem estava presente. Isso é muito importante caso você decida fazer uma denúncia.
- 3. Guarde Provas:** Guarde e-mails, mensagens, bilhetes, fotos. Se houver testemunhas, converse com elas e pergunte se estariam dispostas a falar sobre o que viram.
- 4. Busque Apoio:** Converse com colegas de sua confiança. O isolamento é o que o agressor quer. Compartilhar a situação pode te fortalecer e revelar que outras pessoas podem estar passando pelo mesmo.
- 5. Procure Ajuda Psicológica:** Cuidar da sua saúde mental é fundamental. O CEI Campinas pode indicar ou oferecer suporte.
- 6. Denuncie!**

# Canais de Denúncia

## 1. Canais Internos do CEI Campinas:

- Procure seu superior hierárquico (se ele não for o agressor).
- Procure a Superintendencia ou a instância do GDG.
- A CIPAA.

É fundamental que a organização tenha um canal seguro e confidencial para receber essas denúncias.

## 2. Canais Externos:

- **Sindicato da sua Categoria:** Eles podem oferecer orientação jurídica e apoio.
- **Ministério Público do Trabalho (MPT):** O MPT investiga denúncias de assédio e pode mover ações contra a empresa. As denúncias são sigilosas.
- **Justiça do Trabalho:** Através de um advogado, você pode entrar com uma ação de rescisão indireta do contrato e pedir indenização por danos morais.
- **Delegacia da Mulher ou Delegacia de Polícia:** Em caso de assédio sexual que configure crime.

## Eu Presenciei uma Cena de Assédio. O que Fazer?

O silêncio nos torna cúmplices. A testemunha tem um papel fundamental no combate ao assédio.

- **Ofereça Apoio à Vítima:** Mostre que ela não está sozinha. Pergunte como pode ajudar.
- **Seja uma Testemunha:** Coloque-se à disposição para relatar o que você viu, seja nos canais internos da empresa ou em uma investigação oficial.
- **Não Espalhe Boatos:** Trate o assunto com a seriedade que ele merece. Fofocas só pioram a situação e podem revitimizar quem sofreu o assédio.
- **Intervenha, se for seguro:** Às vezes, uma simples interrupção ("Pessoal, vamos focar na pauta da reunião?") pode quebrar o ciclo do assédio. Use o bom senso para não se colocar em risco.

Um ambiente de trabalho respeitoso é responsabilidade de **TODOS**.

## O Papel da Liderança

Coordenadores, gestores e líderes têm uma responsabilidade acrescida na prevenção e combate ao assédio.

- **Dê o Exemplo:** Adote uma postura de respeito, diálogo e ética em todas as suas interações.
- **Promova um Ambiente Seguro:** Deixe claro para a sua equipe que nenhum tipo de assédio será tolerado. Crie um clima onde as pessoas se sintam seguras para falar.
- **Saiba Diferenciar:** Aprenda a distinguir entre uma cobrança profissional legítima e uma perseguição.
- **Aja com Rapidez e Seriedade:** Ao receber uma queixa, ouça com atenção, trate o assunto com confidencialidade e encaminhe a denúncia para os canais corretos. Nunca minimize ou ignore um relato.
- **Seja um Mediador de Conflitos:** Atue para resolver desentendimentos na equipe antes que eles escalem para uma situação de assédio.

## Construindo um Ambiente Melhor

A mudança começa com cada um de nós.

- **Pratique a Empatia:** Tente se colocar no lugar do outro.
- **Comunique-se com Respeito:** A forma como falamos importa. Evite ironias, deboches e apelidos.
- **Reconheça seus Privilégios e Preconceitos:** Todos nós temos vieses. Refletir sobre eles é o primeiro passo para não reproduzir violências.
- **Peça Desculpas:** Se você fez um comentário inadequado e percebeu que ofendeu alguém, peça desculpas de forma sincera.
- **Participe dos Treinamentos:** Engaje-se nas formações e discussões sobre o tema.

## Referências e Fontes de Pesquisa

- Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.
- Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).
- Lei nº 10.224, de 15 de maio de 2001 - Altera o Código Penal para caracterizar o crime de Assédio Sexual.
- Cartilhas e Materiais do Ministério Público do Trabalho (MPT) e do Tribunal Superior do Trabalho (TST) sobre Assédio Moral e Sexual.
- **Hirigoyen, Marie-France.** *Mal-être au travail - Harcèlement moral: Démêler le vrai du faux. La Découverte, 2001.* (Referência teórica fundamental sobre o tema).



**Por um ambiente de trabalho com:**

- Respeito
- Empatia
- Diálogo
- Justiça
- Colaboração

**Assédio no trabalho é violência. Denuncie. Participe. Transforme.**



Agosto de 2025