



# ASSÉDIO É CRIME!

***Prevenção ao ASSÉDIO na Secretaria de Estado  
de Administração Penitenciária do Rio de Janeiro***

***Novembro/2021***

# APRESENTAÇÃO

A **Secretaria de Estado e Administração Penitenciária** tem como objetivo **reforçar** as políticas afirmativas de proteção ao Policial Penal. Entre elas, **combater** à prática do **Assédio**, em todas modalidades, e **informar** sobre a importância do respeito à dignidade do servidor público na execução das atividades laborais.

## ASSÉDIO

**Assédio** é “o termo utilizado para designar **toda** conduta que cause constrangimento psicológico ou físico à pessoa<sup>1</sup>”. O Assédio Moral se caracteriza pelas “condutas abusivas praticadas pelo empregador direta ou indiretamente, sob o plano vertical ou horizontal, ao empregado, que afetem seu estado psicológico<sup>2</sup>”. É uma conduta ilícita, de forma repetitiva, de natureza psicológica, que causa ofensa à dignidade, à personalidade e à integridade do trabalhador, resultando em humilhação e constrangimento. A vítima é perseguida por alguém.

O Estado precisa ser razoável nas distinções realizadas em prol da efetividade de suas funções, sem se ocupar com eventuais diferenças entre os membros do grupo a que se destinam as normas, para que os atos dos servidores possam ser legítimos.

O critério de razoabilidade nas distinções exige a observação de alguns elementos como a proporcionalidade estrita entre as normativas e o fim ao qual se destina; esse fim precisa ser legítimo e em conformidade com a legalidade; assim como as ordens de rotinas administrativas e/ou operacionais precisam ser idôneas e menos lesivas ao fim almejado.

## BASE JURÍDICA

No Brasil, apesar de não existir uma normativa positivada que verse sobre a tipificação do assédio moral, pode-se buscar proteção legal.

- A Constituição Federal, art. 1º, incisos III e IV, diz que a República Federativa do Brasil tem como fundamentos: a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho, e também do art. 5º, inciso X, e do art. 6º, nos quais são assegurados o direito à saúde, ao trabalho e à honra.

<sup>1</sup> CASSAR, 2012, p. 912.

<sup>2</sup> CASSAR, loc. cit.



- O Código Civil, art.186: "aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito".
- A Lei Complementar nº 840/2011, art. 180, incisos XI, XIII e XV: são deveres do servidor público, entre outros, ser leal às instituições a que servir; manter conduta compatível com a moralidade administrativa; e tratar as pessoas com civilidade.

A dignidade da pessoa humana como fundamento da República é absoluto, inafastável, não podendo inclusive ser renunciado, porque consiste no respeito à integridade do homem e deve sempre ser levado em conta por constituir a essência e o fim maior do Estado Democrático de Direito<sup>3</sup>.

<sup>3</sup> SANTANA, 2010, p.02.



## ***ASSÉDIO MORAL***

"Assédio moral interpessoal é toda e qualquer conduta abusiva e reiterada, que atente contra a integridade do trabalhador com intuito de humilhá-lo, constrangê-lo, abalá-lo psicologicamente ou degradar o ambiente de trabalho. É o assédio de pessoa para pessoa, em que o assediador objetiva minar a autoestima, desestabilizar, prejudicar ou submeter a vítima emocionalmente para que ceda a objetivos, como pedido de demissão, atingimento de meta, perda de promoção, por exemplo".

Organização Internacional do Trabalho

### ***Características:***

- Atribuir atividades estranhas ou incompatíveis ao cargo;
- Exigir a execução de tarefas em prazos inexecutáveis;
- Contestar sistematicamente as atitudes e criticar o trabalho realizado;
- Desprezar, ignorar ou humilhar o servidor, isolando-o de contato com colegas e superiores hierárquicos;
- Sonegar informações necessárias ao desempenho das funções ou relativas à vida funcional;
- Deixar de repassar serviços, deixando o servidor propositalmente ocioso;
- Apropriar-se de ideias, propostas, projetos ou trabalhos;
- Constranger constantemente o servidor, ridicularizando suas atitudes;
- Fazer críticas em público;
- Dificultar ou impedir promoções ou o exercício de funções diferenciadas;
- Agredir verbalmente, alterar o tom de voz ou ameaçar com formas de violência física;
- Desconsiderar problemas de saúde ou recomendações médicas;
- Isolar a pessoa assediada de eventos e atividades realizadas no local de trabalho.

Assédio moral é diferente de atos de gestão. Não podemos confundir assédio moral com a prática de atos de gestão administrativa. A atribuição de tarefas aos subordinados para atender o interesse da administração, a transferência do servidor para outro local de trabalho, a alteração da jornada de trabalho ou a destituição de funções comissionadas sem a finalidade discriminatória, não caracterizam assédio moral. Divergências no modo de pensar, críticas construtivas e cobranças de prazos e de execução de trabalho, também não estão relacionadas



à prática de assédio. Desde que não exponham o servidor a situações constrangedoras e vexatórias.

A lei é estática, mas o Direito não. Todavia a transição de concepção ou produção de políticas diferentes de fórmulas já constituídas por bases históricas deve ser pautada na solidificação de alicerces eficazes, evitando que processos erosivos comprometam o progresso da participação feminina na conquista de sua importância profissional.





# ***ASSÉDIO SEXUAL***



# ***ASSÉDIO SEXUAL***

A mulher e sua multivulnerabilidade, que a acompanhará por todo trajeto institucional como policial, passarão por diversas fases e patamares. O primeiro estágio é romper dogmas e paradigmas pessoais e familiares. Dificuldades inerentes à subjetividade da mulher versam sobre sair do contexto já preconizado por ditames sociais.

É imprescindível ser vigilante nas qualificações ao enfrentamento de dificuldades para ser capaz de produzir conhecimento e adquirir embasamento profissional para compor o alicerce de políticas afirmativas na área de segurança pública.

Esse fenômeno das mulheres que se capacitam em igualdade ou acumulam anos de instrução maior que o dos homens sofre o efeito inversamente proporcional à ascensão profissional / social. Nesse contexto a mulher consegue ver o topo, pelo vidro ser transparente, porém para alcançá-lo as estratégias são árduas e estratificantes. É mais fácil transpor portões de ferro diariamente do que escalar uma subida para alcançar posições de poder ou gestão<sup>4</sup>.

No ambiente de trabalho, o assédio sexual caracteriza-se por constranger alguém mediante palavras, insinuações, gestos ou atos, que visam a obter vantagem ou favorecimento sexual. Estudos demonstram que o assédio sexual no ambiente de trabalho afeta as mulheres, especialmente. Elas sofrem perseguição, importunação e, normalmente, sentem-se envergonhadas em denunciar.

Esse tipo de assédio pode se consumir mesmo que ocorra uma vez apenas e mesmo sem os favores sexuais serem concretizados. Caracteriza-se pelo não consentimento da assediada diante de comportamentos desagradáveis, ofensivos e impertinentes por parte do assediador. O assédio sexual fere a dignidade e os direitos dos servidores e dos empregados públicos, dos terceirizados e dos estagiários. Ele pode ser sutil, verbalizado ou apenas insinuado.

## ***Assédio Sexual?***

- Realizar contato físico não desejado;
- Fazer convites impertinentes para participar de encontros ou saídas;
- Criar ambiente de trabalho pornográfico, com insinuações explícitas ou disfarçadas;
- Contar piadas ou realizar conversas de cunho sexual;
- Ofender, por meio de palavras, contatos telefônicos, bilhetes ou mensagens de caráter sexual;

---

<sup>4</sup> LIMA, Gisele. Artigo Jurídico. Mulheres de farda. 16 out. 2021.

- Solicitar favores sexuais com promessas ou chantagem para permanência ou promoção no emprego;
- Fazer ameaças e insinuações explícitas ou veladas;
- Perturbar com gestos ou palavras de caráter sexual.



# *Fique ligado!*

## *MEDIDAS PREVENTIVAS E POLÍTICAS POSITIVADAS*

### **DECRETO Nº 40.013/2006.**

**Art. 18** - A transparência nas relações entre funcionários e presos, bem como com a sociedade em geral, são fundamentais para transmitir valores, padrões éticos e de conduta considerados adequados e efetivamente comprometidos com sua missão institucional e ainda:

**I** não permitir que sentimentos-ou animosidades pessoais possam influir em suas decisões;

**II** buscar o aprimoramento técnico e a atualização permanente;

**III** manter, no ambiente de trabalho ou fora dele, comportamentos adequados com o cargo, respeito, boa vontade, espírito de equipe, lealdade;

**IV** ênfatar a integração e o desenvolvimento de trabalho em equipe;

**V** pautar-se o servidor no modelo do Gestor Público, para servir de parâmetro a seus subordinados;

**VI** abster-se de atender a pressões de quaisquer origens que visem à obtenção de favores ou vantagens que sejam morais e eticamente condenáveis, comunicando ao seu superior hierárquico a ocorrência do fato;

**VII** realizar seu trabalho com lealdade à Instituição, compartilhando os conhecimentos e informações necessárias. Para o exercício das atividades próprias da Secretaria de Estado de Administração Penitenciária;

**VIII** jamais revelar tibiaza ante perigo e o abuso.



## **RESOLUÇÃO SEAP Nº 675/2017**

**Art. 1º** - Os servidores do quadro permanente da Secretaria de Estado de Administração Penitenciária - SEAP, integrantes da Corregedoria, Superintendência Geral de Inteligência do Sistema Penitenciário, Assessoria de Inquérito Administrativo, Comissões Permanentes de Inquérito Administrativo ao serem removidos, a pedido ou ainda que por interesse do serviço, será garantida a possibilidade de escolha de sua nova lotação, onde ficará lotado por período mínimo de 02 (dois) anos.

**Art. 2º** - As disposições do art. 1º desta Resolução são estendidas aos detentores dos cargos em comissão nominados neste artigo, a saber: I -Subsecretário Geral; II - Subsecretários Adjuntos; III - Superintendentes; IV - Diretor da Escola de Gestão Penitenciária; V - Coordenadores de área de Unidades Prisionais; VI - Diretores de Unidades Prisionais e Hospitalares;

**Art. 3º** - Para serem beneficiados com a concessão estabelecida nesta Resolução, os servidores deverão estar no exercício de suas funções há mais de 01 (um) ano e não estarem respondendo a Processo Administrativo Disciplinar.

Parágrafo Único - O servidor poderá exercer o direito a nova escolha de lotação durante o prazo, de que trata o artigo 1º desta Resolução, desde que atendido o disposto no caput deste artigo e havendo concordância do dirigente do Órgão escolhido.

**Art. 4º** - No interesse da Administração, os servidores, a que se refere o art. 1º desta Resolução, poderão exercer funções compatíveis com seus conhecimentos, compreendendo estudos, pesquisas, análise e projetos sobre administração de pessoal, material, patrimônio, orçamento, tecnologia da informação e de segurança penitenciária.

**Art. 5º** - Esta Resolução entrará em vigor na data de sua publicação, revogando-se as disposições em contrário, especialmente a Resolução SEAP nº 665, de 30 de maio de 2017.

## ***COMO EVITAR O ASSÉDIO?***

Existem diversas maneiras de prevenir o assédio no ambiente de trabalho, a principal delas é a **informação**. Garantir que todos saibam o que é Assédio Moral e Sexual e quais são os comportamentos e ações aceitáveis contribui para a redução e até para a eliminação dessa prática.

A prevenção é uma ação efetiva e deve começar, necessariamente, por uma avaliação da cultura organizacional, que se pautar na identificação de fatores que promovam ou perpetuem ambientes autoritários e hierarquizados em demasia, que são geradores de situações assediantes. Caso as mudanças fiquem restritas a alguns gestores, líderes e servidores não haverá alteração na cultura da organização e esta deve ter, entre os seus princípios e regras, a não permissão do assédio.

## ***COMO AGIR DIANTE DO ASSÉDIO?***

- Demonstrar, de forma clara, que não aceita o comportamento da pessoa;
- Anotar detalhes das ações sofridas;
- Reunir provas como gravação das conversas, bilhetes, e-mails e presentes;
- Evitar ficar sozinho com a pessoa, sem a presença de possíveis testemunhas;
- Procurar ajuda dos colegas, em especial daqueles que presenciaram os fatos;
- Comunicar ao setor responsável ou ao superior hierárquico do assediador;
- Incentivar os atingidos a denunciar, buscando apoio institucional para o problema.

## ***Denuncie!***

Não seja vítima ou cúmplice de atos de assédio, pois os danos à saúde do servidor e ao seu futuro profissional podem ser irreparáveis. Denuncie!

# OUIVIDORIA

SECRETARIA DE ESTADO DE ADMINISTRAÇÃO PENITENCIÁRIA

**Solicitações, sugestões,  
elogios, reclamações ou  
denúncias**

**Entre em contato com a Ouvidoria pelos  
nossos canais de atendimento:**

**De segunda a sexta, das 9h às 17h**



**Telefone:** 0800 282 4444  
2334-5183 / 2334-6213



**E-mail:** [seapou@seap.rj.gov.br](mailto:seapou@seap.rj.gov.br)



**e-SIC.RJ:** [www.esicrj.rj.gov.br](http://www.esicrj.rj.gov.br)



**Fala.BR:** [www.falabr.cgu.gov.br](http://www.falabr.cgu.gov.br)

Administração  
Penitenciária



GOV  
RJ

# **EXPEDIENTE**

## **Secretário**

Fernando Veloso

## **Subsecretário de Gestão Estratégica**

Julio Cesar da Cruz Freitas

## **Escola de Gestão Penitenciária**

Gleice Renata M. da Costa Menezes dos Santos

## **Criação e Elaboração**

Anderson Sanchez

Anderson Vaghetti Borges

Gleice Renata Martins da Costa Menezes dos Santos

Gisele de Lima Nascimento

## **Artes**

Marcio Bastos

