



Cartilha de Prevenção e Combate ao Assédio Moral e Sexual

Lei 14.457/2022

O que você encontrará neste material

3 O que é e para quem se destina esta cartilha?

4 Os valores que nos guiam

ASSÉDIO MORAL

6 O que é Assédio Moral?

7 Formas de Assédio Moral

8 Exemplo mais comuns de Assédio Moral

9 O que não é Assédio Moral?

10 Exemplos de situações que não favorecem o assédio e de situações que podem levar ao assédio

11 O que fazer nessa situação?

ASSÉDIO SEXUAL

13 O que é Assédio Sexual?

14 Formas de Assédio Sexual

15 Exemplo mais comuns de Assédio Sexual

16 O que não é Assédio Sexual?

17 Ciclo da Violência

18 O que fazer nessa situação?

19 Como provar?

PROCEDIMENTOS

21 Consequências dos assédios moral e sexual para quem sofre

24 Como evitar o assédio no trabalho?

25 Como denunciar?

26 Sanções e penalidades

O que é e para quem se destina esta cartilha?

Esta cartilha é resultado da atuação em parceria do time Jurídico e de Employee Experience e das contribuições de demais times, áreas e lideranças, no contexto do desenvolvimento de uma política de prevenção e combate ao assédio moral e sexual na FCamara.

Seu escopo é orientar nossos #SanguesLaranja sobre o tema, auxiliando na identificação das situações que possam configurar o assédio moral e sexual, sua dinâmica e os fatores organizacionais que favorecem a sua ocorrência, além de explicitar os canais e os procedimentos para apresentação de denúncia sobre esse tipo de conduta.

As orientações aqui constantes devem ser observadas por todos as pessoa colaboradoras sob quaisquer regime de contratação ou modalidade de contato das empresas do grupo FCamara (OmniK, Nação Digital, SGA, Play Studio) pessoas terceiras ou prestadoras de serviços e pessoas voluntárias, aplicando-se a todas as condutas praticadas presencialmente ou por meios virtuais.

Os valores que nos guiam

A FCamara possui um compromisso com a proteção e preservação da saúde física e mental de cada #SangueLaranja, e adota como valores fundamentais a prevenção e combate contra atos de assédio, discriminação, ou agressão verbal a qualquer pessoa no ambiente de trabalho.

Nossas pessoas são movidas pelo propósito de transformar mundos sonhados em trajetórias reais, apoiados por nossos valores:

Atitude na veia

Somos impulsionados pelos desafios; enxergamos no conhecimento a potência que eleva nossos talentos para novos e melhores níveis de performance.

Crescimento colaborativo

Somos uma comunidade de pessoas que se desafia todos os dias; para nós, o crescimento é mais efetivo quando é compartilhado.

Parceria de valor

Colocamos nossos clientes no centro do nosso negócio e buscamos entender os desafios década negócio, enquanto entregamos valor e criamos laços que geram bons resultados e parceria estratégica.

Inspirados pela transformação

Transformamos o presente de olho no futuro; impulsionamos os negócios através da tecnologia e da inovação para impactar a sociedade.

FCamara



Assédio Moral

Assédio Moral

O que é Assédio Moral?

O assédio moral é uma conduta abusiva, frequente e repetitiva que se manifesta por meio de palavras, atos, gestos, comportamentos, ou de forma escrita, que humilha, constrange e desqualifica a pessoa ou um grupo, atingindo sua dignidade e saúde física e mental, afetando sua vida profissional e pessoal.



Constituição

A República Federativa do Brasil tem como fundamentos: a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho (art. 1º, III e IV). É assegurado o direito à saúde, ao trabalho e à honra (art. 5º, X, e 6º).

Código Civil

Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito (art. 186).

Assédio Moral

Formas de Assédio Moral

Vertical: Quando há diferença de posição hierárquica na relação de trabalho. Pode ser descendente (assédio praticado por superior hierárquico, uma liderança, por exemplo) e ascendente (assédio praticado por pessoa subordinada, liderada).

Horizontal: Quando não há distinção hierárquica na relação de trabalho. Ocorre entre colegas sem relação de subordinação ou resposta direta.

Misto: Quando há o acúmulo do assédio moral vertical e do horizontal. A pessoa é assediada por pessoas superiores em nível hierárquicos e também por colegas de trabalho com os quais não mantém relação de subordinação ou resposta direta.

Embora a situação mais comum seja a de o assédio moral partir de uma pessoa superior para uma pessoa subordinada, muitas vezes pode ocorrer entre colegas de mesmo nível hierárquico, ou mesmo partir de pessoas subordinadas para uma pessoa superior.

O que é importante para configurar o assédio moral não é o nível hierárquico da pessoa assediadora ou do assediada, mas sim as características da conduta: a prática de situações humilhantes no ambiente de trabalho, de forma reiterada.



Para caracterizar o assédio moral, é necessária a identificação conjunta dos seguintes elementos: **Repetição** (habitualidade); **Intencionalidade** (fim discriminatório); **Direcionalidade** (agressão dirigida à pessoa ou a grupo determinado); e **Temporalidade** (durante a jornada de trabalho, repetição no tempo).

Assédio Moral

Exemplo mais comuns de Assédio Moral

- Sobrecarregar a pessoa trabalhadora com novas tarefas ou retirar o trabalho que habitualmente competia a ele executar sem justo motivo, provocando a sensação de inutilidade e de incompetência;
- Ignorar a presença da pessoa assediada, dirigindo-se apenas as demais pessoas;
- Delegar tarefas humilhantes;
- Gritar ou falar de forma desrespeitosa;
- Espalhar rumores ou divulgar boatos ofensivos a respeito da pessoa;
- Criticar a vida particular da pessoa;
- Atribuir apelidos pejorativos;
- Impor punições vexatórias (dancinhas, prendas, desafios);
- Postar mensagens depreciativas em grupos nas redes sociais;
- Evitar a comunicação direta, dirigindo-se a pessoa apenas por e-mail, bilhetes ou terceiros e outras formas de comunicação indireta;
- Isolar fisicamente a pessoa colaboradora para que não haja comunicação com demais colegas;
- Desconsiderar ou ironizar, injustificadamente, as opiniões da pessoa;
- Impor condições e regras de trabalho personalizadas, diferentes das que são cobradas de outros profissionais;
- Delegar tarefas impossíveis de serem cumpridas ou determinar prazos incompatíveis para finalização de um trabalho;
- Manipular informações, deixando de repassá-las com a devida antecedência necessária para que a pessoa colaboradora realize suas atividades;
- Vigilância excessiva.

Assédio Moral

O que não é Assédio Moral?

É importante diferenciar entre o que é assédio moral e o que não é. Ressalta-se que nem todo conflito no trabalho é assédio. Quando há divergências entre uma liderança e uma pessoa liderada, por exemplo, isso não configura, a princípio, assédio moral.

O assédio moral pressupõe a degradação deliberada das condições de trabalho. Toda relação de trabalho requer certo grau de exigências que são próprias do contrato de trabalho.

É normal haver cobranças, críticas construtivas e avaliações sobre o trabalho. Isso não constitui assédio. Este só acontece de acordo com a forma como a cobrança é realizada e quando objetiva claramente desqualificar o profissional.

Com isso, não é considerado como assédio moral:

- Conflito saudável de ideias, opiniões, interesses;
- Estresse profissional provocado por eventuais picos de trabalho;
- Más condições de trabalho, excetuando-se quando forem direcionadas a uma única pessoa;
- Mudanças ou transferência de função, desde que não tenham caráter punitivo ou configurem perseguição;
- Críticas ou avaliações sobre o trabalho executado, desde que sejam fundamentadas e comunicadas de forma construtiva e respeitosa;
- Exigência de produtividade, dentro dos parâmetros da razoabilidade;
- Controle administrativo da liderança e gestão sobre os empregados, desde que esse poder disciplinar do superior hierárquico seja exercido de maneira adequada;
- Má organização do trabalho e falta de comunicação, embora possam vir a favorecer a ocorrência do assédio moral;
- Não recebimento de promoção pelo empregado.

Assédio Moral

Exemplos de situações que não favorecem o assédio e de situações que podem levar ao assédio

Ainda outros fatores do ambiente de trabalho predispõem ao assédio, tais como:

- Cultura organizacional que tolera ou permite comportamentos como desrespeito, intimidação, perseguição, uso de linguagem abusiva, etc;
- Políticas de gestão que exacerbem a competitividade interna; • Sobrecarga de trabalho;
- Falta de diálogo, franqueza e clareza na comunicação;
- Ambiente estressante;
- Vigia excessiva por parte do superior hierárquico.
- É bom lembrar que trabalhar em condições que não sejam as ideais não significa necessariamente que haja uma situação de assédio.

Não favorecem, em geral, o assédio	Costumam favorecer o assédio
Papéis e tarefas definidos	Papéis ambíguos
Relações de cooperação	Comportamento pouco cooperativo (boicote)
Objetivos comuns e compartilhados	Falta de transparência e previsão nos objetivos
Organização definida	Organização precária
Ocasionais choques e confrontos	Ações antiéticas duradouras
Estratégias abertas e francas	Estratégias ambíguas
Conflitos e discussões em público	Ações dissimuladas e negação do conflito
Comunicação direta	Comunicação evasiva e oblíqua

Assédio Moral

O que fazer nessa situação?

Caso esteja vivenciando uma situação de assédio, não se submeta! Existem várias alternativas para enfrentar esse tipo de violência no trabalho:

- Anote com detalhes a situação: dia, hora e mês, nome da pessoa agressora e conteúdo da conversa, testemunhas e tudo o que você lembrar;
- Evite conversar com a pessoa agressora sem testemunhas;
- Mantenha uma cópia da documentação que possa comprovar a agressão;
- Exija, quando pertinente, as instruções por escrito. Mesmo que seja por meio eletrônico. Provar o assédio é fundamental;
- Dê visibilidade ao problema: procure ajuda de colegas que testemunharam o caso;
- Busque o apoio de familiares e amigos: o apoio e a solidariedade são fundamentais para a manutenção da autoestima, dignidade e confiança;
- Rompa o silêncio: denuncie a situação aos [canais competentes](#);
- Reúna provas, como bilhetes, presentes, entre outros;
- Arrole colegas que possam ser testemunhas;
- Caso a pessoa assediada se identifique como mulher, ela poderá registrar queixa na [Delegacia da Mulher](#), ou em uma delegacia comum, no caso de assédio sexual.

FCamara



Assédio Sexual

Assédio Sexual

O que é Assédio Sexual?

O assédio sexual é uma conduta de conotação sexual cometida contra a vontade de alguém, sob forma verbal, não verbal ou física, manifestada por palavras, gestos, contatos físicos ou outros meios, com o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de criar um ambiente hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.



Constituição

A República Federativa do Brasil tem como fundamentos: a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho (art. 1º, III e IV). É assegurado o direito à saúde, ao trabalho e à honra (art. 5º, X, e 6º).

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 inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função. (Incluído pela Lei nº 10.224, de 15 de 2001)

Assédio Sexual

Formas de Assédio Sexual

Chantagem: Definido quando existe exigência por parte de um superior hierárquico a uma pessoa subordinada para que preste a atividade sexual como condição para a manutenção do emprego/função, ou obtenção de benefícios na relação de trabalho. Este tipo de assédio sexual está diretamente vinculado ao abuso de poder.

Intimidação: Caracteriza-se por incitações sexuais inoportunas, solicitações sexuais ou outras manifestações da mesma índole verbais ou físicas, o que acaba por prejudicar a atuação de uma pessoa ou criar uma situação ofensiva, hostil, de intimidação ou abuso no ambiente de trabalho. Neste caso, o elemento poder é irrelevante. Um tipo comum de assédio sexual cometido por colega de trabalho, estando ambos na mesma posição hierárquica.



Para caracterizar o assédio sexual, é necessário o **"não consentimento"** da pessoa assediada e o objetivo - por parte de quem assedia - de obter vantagem ou favorecimento sexual.

Assédio Sexual

Exemplo mais comuns de Assédio Sexual

- Pedidos de favores sexuais pelo superior hierárquico com promessa de tratamento diferenciado em caso de aceitação;
- Ameaças ou atitudes concretas de represália no caso de recusa, como a perda do emprego ou de benefícios;
- Abuso verbal ou comentário sexista sobre a aparência física;
- Frases ofensivas ou de duplo sentido;
- Alusões grosseiras, humilhantes ou embaraçosas;
- Perguntas indiscretas sobre a vida privada da pessoa;
- Elogios atrevidos;
- Convites insistentes para almoços ou jantares;
- Insinuações sexuais inconvenientes e ofensivas;
- Solicitação de relações íntimas ou outro tipo de conduta de natureza sexual, mediante promessas de benefícios e recompensas;
- Exibição ou envio de material pornográfico, por qualquer meio;
- Pedidos para que os subordinados se vistam de maneira mais provocante ou sensual;
- Apalpadelas, fricções ou beliscões deliberados e ofensivos.

Em geral, o assédio sexual dificilmente se concretiza em uma ação específica que acontece em um tempo determinado, mas sim como uma trama complexa de práticas que se combinam de maneira prolongada.

Piadas, comentários pessoais ou íntimos, comentários sobre a sexualidade ou preferência sexuais, toques inapropriados, constrangimento e propostas de encontros podem caracterizar o assédio sexual.



Assédio Sexual

O que não é Assédio Sexual?

Não configura assédio sexual a aproximação sutil e respeitosa que, sendo devidamente recusada, não teve qualquer outro desenrolar na esfera profissional e pessoal daquela que recusou o flerte.

Mesmo não sendo uma atitude de assédio sexual típica, é recomendado que se evite esse tipo de comportamento no ambiente de trabalho, ainda mais quando a relação laboral entre as pessoas envolvidas é direta, seja por subordinação ou não.

Com isso, não é considerado como assédio sexual:

- A tentativa de relacionamento amoroso;
- A simples intenção sexual, o instituto de sedução da pessoa companheira de trabalho, da pessoa superior ou do inferior hierárquico;
- A proposta sexual feita sem insistência e sem ameaça ou pressão;
- A proposta recebida com “hoje não”, “quem sabe mais tarde”;
- Meros galanteios com comentários normais do tipo “gostei do seu vestido”.

Assédio Sexual

Ciclo da Violência

Uma característica própria das violências de gênero é o seu caráter cíclico e o assédio sexual não é diferente.

Tipicamente em um caso de assédio, em um **primeiro momento**, ocorre um aumento constante e progressivo de comentários inapropriados, culminando em um **segundo momento**, que consiste numa investida mais agressiva e incisiva.

O **terceiro e último momento** do ciclo é identificado pela demonstração de arrependimento da pessoa que assedia, que também pode ser acompanhada de promessas de mudança em seu comportamento, ou retaliações profissionais de sua parte.

É normalmente neste segundo momento do ciclo, de uma investida mais agressiva e incisiva, que a vítima de assédio procura ajuda.

Raramente ocorrem intervenções em momentos de piadas ou comentários inapropriados, ainda que costumem deixar as vítimas desconfortáveis.

É possível até que ocorram estágios de tranquilidade em meio ao ciclo, fazendo com que a vítima acredite que a situação vai melhorar.

Raramente, entretanto, uma pessoa que assedia muda seu comportamento.

Sem a devida responsabilização, o mais provável é que seu comportamento apenas se agrave.

Assédio Sexual

O que fazer nessa situação?

Caso esteja vivenciando uma situação de assédio sexual, não se submeta! Existem várias alternativas para enfrentar esse tipo de violência no trabalho:

- Dizer, claramente, não à pessoa que assedia;
- Evitar permanecer sozinho no mesmo local que a pessoa que assedia;
- Anotar, com detalhes, todas as abordagens de caráter sexual sofridas: dia, mês, ano, hora, local ou setor, nome da pessoa agressora, colegas que testemunharam os fatos, conteúdo das conversas e o que mais achar necessário;
- Dar visibilidade, procurando a ajuda dos colegas, principalmente daqueles que testemunharam o fato, que são ou foram vítimas;
- Reunir provas, como bilhetes, e-mails, mensagens em redes sociais, presentes;
- Livrar-se do sentimento de culpa, uma vez que a irregularidade da conduta não depende do comportamento da vítima, mas sim da pessoa que agride;
- Denunciar aos órgãos de proteção e defesa dos direitos das mulheres ou das pessoas trabalhadoras, inclusive o sindicato da categoria;
- Comunicar aos superiores hierárquicos, bem como informar por meio dos [canais internos da empresa](#), tais como ouvidoria, comitês de ética ou outros meios idôneos disponíveis;
- Buscar apoio junto a familiares, amigos e colegas.

Assédio Sexual

Como provar?

A produção de provas contra a pessoa assediadora é um dos grandes desafios da vítima de assédio moral e sexual.

Isso se deve ao fato do comportamento da pessoa assediadora ser manifestado em momentos em que a vítima está sozinha, e geralmente de forma velada e indireta. Esse artifício dificulta a produção de provas cabais contra a pessoa assediadora.

Pode-se provar a prática do assédio sexual por meio de **bilhetes, cartas, mensagens eletrônicas, e-mails, documentos, áudios, vídeos, presentes, registros de ocorrências** em canais internos da empresa ou órgãos públicos.

Também é possível provar por meio de **ligações telefônicas ou registros em redes sociais (Facebook, WhatsApp, etc.) e testemunhas** que tenham conhecimento dos fatos.

É essencial, por outro lado, que a vítima tenha consciência de que **o seu depoimento tem valor como meio de prova.**

Diante da dificuldade de se provar o assédio sexual - que na maioria dos casos é praticado às escondidas - a doutrina e a jurisprudência têm valorizado a prova **indireta**, ou seja, prova por indícios e circunstâncias de fato.

Por isso, as regras de presunção devem ser admitidas e os indícios possuem sua importância potencializada, sob pena de se permitir que a pessoa que assedia se beneficie de sua conduta oculta.

A culpa nunca é da vítima. O errado é sempre quem atenta contra a dignidade do outro. Isso é inegociável.



FCamara



Procedimientos

Consequências dos assédios moral e sexual para quem sofre

As consequências do assédio moral na vida das pessoas variam de acordo com a natureza das condutas e das pessoas envolvidas. Pode deixar sequelas marcantes e constituir-se em um traumatismo. As agressões ou humilhações permanecem inscritas na memória mesmo depois de terem cessado, durante longo tempo.

Psicológicas

Culpa, vergonha, rejeição, tristeza, inferioridade e baixa autoestima, irritação constante, sensação negativa do futuro - vivência depressiva, diminuição da concentração e da capacidade de recordar acontecimentos, cogitação de suicídio.

Físicas

Distúrbios digestivos, hipertensão, palpitações, tremores, dores generalizadas, alterações da libido, agravamento de doenças pré-existentes, alterações no sono (dificuldades para dormir, pesadelos e interrupções frequentes do sono, insônia), dores de cabeça, estresse, doenças do trabalho, tentativa de suicídio, entre outros.

Sociais

Distúrbios digestivos, hipertensão, palpitações, tremores, dores generalizadas, alterações da libido, agravamento de doenças pré-existentes, alterações no sono (dificuldades para dormir, pesadelos e interrupções frequentes do sono, insônia), dores de cabeça, estresse, doenças do trabalho, tentativa de suicídio, entre outros.

Profissionais

Redução da capacidade de concentração e da produtividade, erros no cumprimento das tarefas, intolerância ao ambiente de trabalho e reações desnecessárias às ordens superiores.

Consequências dos assédios moral e sexual para quem sofre

O assédio moral e sexual pode ter sérias consequências para a saúde das pessoas. Alterações comportamentais, problemas psicossomáticos e psicopatológicos podem afetar a vida de quem sofre a violência.

O impacto da violência na vida da pessoa empregada depende de fatores como intensidade e duração do assédio.

As pessoas submetidas a atos de assédio moral ou sexual podem vivenciar algumas das seguintes consequências em sua saúde:

Psicopatológica	Psicossomática	Comportamental
Ansiedade	Hipertensão arterial	Agressividade contra si e contra outros
Apatia	Ataques de asma	Aumento do consumo de álcool e drogas
Insegurança	Taquicardia	Aumento do consumo de cigarros
Depressão, crises de choro e pânico	Doenças coronarianas	Disfunções sexuais
Melancolia	Dermatites	Isolamento social
Irritação	Cefaleia	Desordens de apetite
Insônia	Dores musculares	Dificuldades para tomar decisões
Mudança de humor	Gastrite	Isolamento
Pânico e fobias	Diminuição da capacidade de concentração e memorização	
Pesadelos		
Baixa autoestima	Cansaço exagerado	
Risco de suicídio		

Consequências dos assédios moral e sexual para quem sofre

Para a Empresa

O assédio moral e sexual pode trazer consequências não apenas para o colaborador, mas também para a organização como um todo, seja em decorrência de prejuízos financeiros ou administrativos gerados pelo clima organizacional.

São exemplos de consequências para a instituição:

- Queda da produtividade;
- Alta rotatividade;
- Aumento de acidentes e incidentes; • Falta ao trabalho;
- Aposentadoria precoce;
- Ambiente de trabalho hostil;
- Exposição do nome da empresa;
- Passivos trabalhistas;
- Multas administrativas;
- Aumento de afastamentos.

Para a sociedade

As consequências do assédio moral e sexual não se restringem a pessoa e à organização na qual ele trabalha, pelo contrário, repercutem também nas demais esferas da vida e da sociedade, atingindo a todos que direta e indiretamente estiverem envolvidos com a vítima.

Assim, o assédio pode ter as seguintes consequências para a sociedade:

- Prejuízo nas relações familiares;
- Aumento do desemprego;
- Custos para tratamento e reabilitação; • Despesas para a previdência social;
- Custos judiciais.

Como evitar o assédio no trabalho?

O desafio institucional de evitar a violência no trabalho se encontra em estabelecer ambientes que favoreçam o diálogo, a participação, a transparência, a ética, a valorização do colaborador e o respeito à diversidade, objetivando a saúde das pessoas colaboradoras.

Aos gestores compete promover um ambiente onde aconteça o diálogo permanente entre a equipe e que a comunicação não esteja restrita aos encontros sociais ou comemorativos.

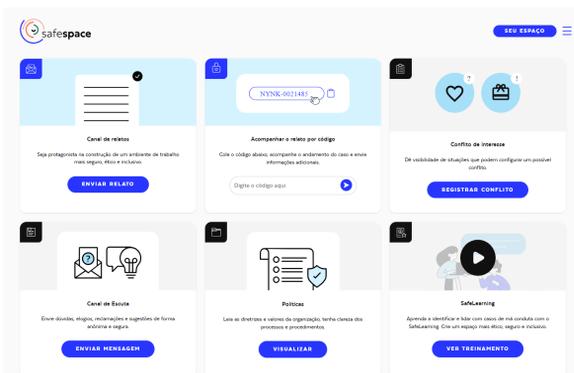
Os #SanguesLaranja também podem assumir atitudes que contribuam para evitar a violência, como:

- Buscar informações sobre o assunto;
- Não se isolar do grupo de trabalho;
- Evitar fazer piadas e comentários que possam ser desrespeitosos aos colegas;
- Não gritar com pares, subordinados ou superiores hierárquicos; • Refletir antes de agir e falar;
- Resolver os conflitos pelo diálogo, se necessário com a presença de um mediador;
- Desenvolver comportamento assertivo – dizer à pessoa, com civilidade, que você não gosta desta ou daquela forma de tratamento.

Como denunciar

Toda pessoa que considere ter sido vítima de assédio moral ou sexual na FCamara poderá comunicar a ocorrência:

- Através da opção “Denúncia” em nosso [Canal da Transparência](#)



- Através do nosso time de Business Partner ou liderança do time de People:
Michelle Lopes

As informações prestadas deverão ser tão precisas quanto possível, contendo nome da vítima e da pessoa denunciada, descrição dos atos ou condutas que motivaram a alegação do assédio, datas das ocorrências, nome de possíveis testemunhas etc.

Todas as informações relacionadas às denúncias terão caráter confidencial, para preservação da intimidade das pessoas envolvidas, sendo conhecidas exclusivamente pela Ouvidoria ou por aqueles que, em função de condição pessoal, inerente ao efetivo exercício do cargo, função, emprego, atividade específica ou na qualidade de parte interessada, tenham necessidade de conhecer o assunto, conforme legislação vigente sobre acesso à informação.

Sanções e penalidades

Como regra de conduta na FCamara, espera-se que todos os #SanguesLaranja, sem exceção, adotem postura respeitosa para com seus colegas de trabalho, independentemente do nível hierárquico, e pratiquem sempre uma comunicação não-violenta, tanto no seu conteúdo quanto na sua forma.

Atos de assédio e de violência não serão tolerados pela FCamara e empresas do ecossistema.

Encoraja-se que denunciem através dos canais disponíveis caso se sintam vítimas de atos de assédio ou de outras formas de violência no trabalho.

Todas as denúncias serão cuidadosamente apuradas e, caso se mostrem procedentes, as pessoas ofensoras estarão sujeitas a sanções disciplinares, nas quais se incluem a demissão por justa causa.

Em determinadas situações o assédio pode caracterizar conduta criminosa e quem assedia poderá responder também criminalmente.

Portaria Nº 299 de 18/12/2020

Institui Política de Prevenção e Combate do Assédio Moral, do Assédio Sexual e de Todas as Formas de Discriminação

[Clique aqui para acessar o documento completo](#)



FCamara

Cartilha de Prevenção e Combate ao Assédio Sexual e Moral
versão 01.2023

Última revisão:
Abril/2024

Revisado por:
Michelle Lopes
Aline Nayara

FCamara