



Treinamento de Combate ao

# Assédio e Discriminação

KRM Educa 2024

# Agenda

01

## Introdução

O que é, como identificar

02

## Assédio Moral

Definições, conflito vs assédio

03

## Assédio Sexual

Prevenção e empoderamento

04

## Denúncias

Nossos canais de denúncia

05

## Consequências

Remediação e sanções

06

## Dúvidas

Fixação e dúvidas



01

# Introdução

# Nosso Time



**Marco Aurélio**

**Advogado**

Graduação e Mestrado em Direito PUC-SP  
Especialista em Compliance Anticorrupção e  
Discriminatório (FGV-SP)



**Victoria Barreto**

**Assistente Social**

Graduação em Serviço Social e Direito PUC-SP  
Mestrado em Serviço Social

# Por que falamos de assédio?

## O que a KRM pensa

O ambiente de trabalho deve promover condutas positivas, inclusivas e diversas.

Isso exige um exercício constante de olhar para dentro e lembrar dos nossos valores inegociáveis: cuidado, respeito, ética e transparência.

A **KRM** atua expressamente contra o constrangimento e outras formas de agressão. Aqui condenamos qualquer diferenciação por cargo, origem, cor, idade, religião, gênero ou orientação sexual.

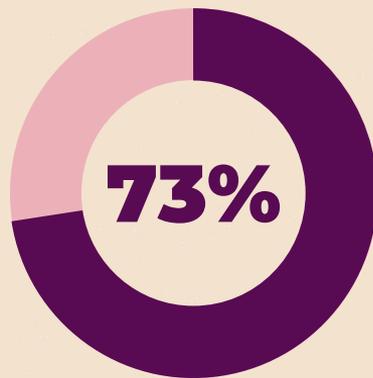
Dentre os nossos principais ativos estão as pessoas e a colaboração entre elas.



# +30.000.000

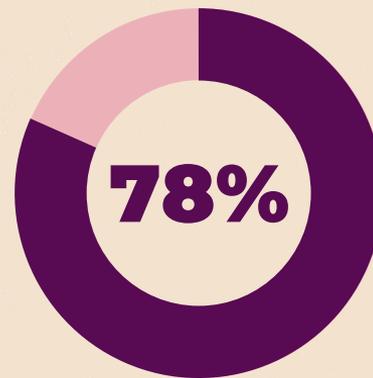
Mulheres foram assediadas sexualmente em 2022

Fonte: Visível, DataFolha e Fórum Brasileiro de Segurança Pública



## Vítimas

Mulheres que alegam ter sofrido assédio (moral ou sexual) no trabalho



## Testemunhas

Mulheres que alegam ter presenciado algum caso de assédio (moral ou sexual) no trabalho

Fonte: Associação Brasileira de Comunicação Empresarial (Aberje), 2022

# Por que falamos de assédio?

## O que a buscamos

Queremos um clima livre de tensão e medo, onde cada uma seja livre para expressar suas convicções e opiniões, respeitando colegas, clientes e demais funcionários.

O combate ao assédio requer abertura, respeito, reflexão, compreensão, empatia e escuta.

Em caso de dúvidas, desconfortos ou denúncias, procure nosso Departamento Legal, ou utilize nossos canais de denúncia.

E-mail: [etica@krmcontabil.com.br](mailto:etica@krmcontabil.com.br)

Site: <https://www.krmcontabil.com.br/>



02

# Assédio Moral

# O que é

Assédio moral é uma forma tóxica de relacionamento.

Ele se caracteriza como uma conduta abusiva, como de gestos, palavras e atitudes, que se repetam de forma sistemática, atingindo a dignidade ou integridade psíquica ou física de alguém.



# Assédio Moral



## Tempo

Reiterada e prolongada

## Intenção

intenção de desestabilizar emocionalmente a vítima



## Forma

Palavras, comportamentos, atos, gestos, escritos

## Dano

danos à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica



# Por que falamos de assédio?

## O que a buscamos

Apesar de ser discutido com mais frequência nos últimos tempos, o assédio moral não é um assunto novo.

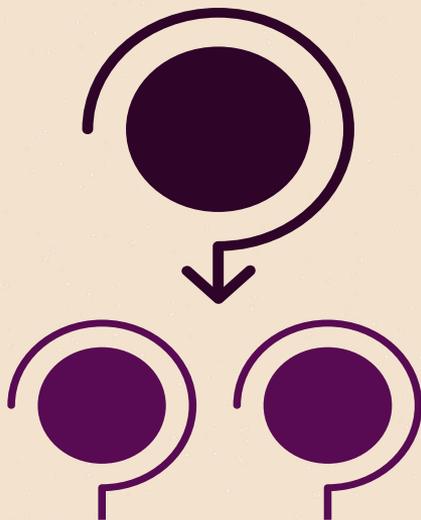
A CLT prevê várias situações que constituem faltas graves características do assédio moral.

Quando isso acontece, temos também o descumprimento de uma das principais obrigações do empregador: garantir que o trabalho seja uma fonte de dignidade para o colaborador.

Lei nº 14.457/2022

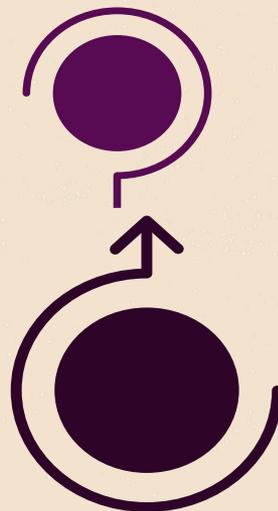
Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), art. 483, alíneas "a", "d", "e", "f" e § 3º

# Tipos



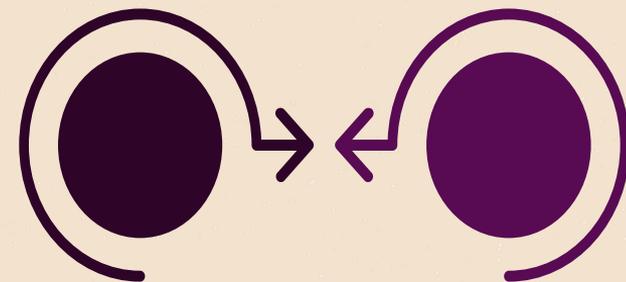
Assédio praticado pelo chefe  
**Vertical Descendente**

Pode envolver  
constrangimento e humilhação  
de um subordinado.



Assédio contra o chefe  
**Vertical Ascendente**

Quando o grupo não aceita chefia,  
sabota, sonega informações, é  
hostil e burla as atividades de  
trabalho.



Assédio entre colegas  
**Horizontal**

A equipe é intolerante com  
colegas, o ignoram, constrangem  
ainda que em tom de “  
brincadeira”

O nosso esforço conjunto é quebrar esse ciclo e fazer com que as práticas que o alimentam deixem de existir



# Práticas Comuns

## ○ Humilhar ou Criticar com persistência

✕ Promover terrorismo psicológico, ameaçar, gritar, discriminar sob ou criticar com persistência.

## Tarefas com prazos impossíveis

Ter ciência do impacto do pedido, que pode demandar horas excessivas de trabalho, inclusive em fins de semana e feriados, ocorrendo de forma frequente e sem planejamento.

## Ignorar ou excluir

Ignorar agenda ou invisibilizar o colega durante os processos; menosprezar o esforço, desconsiderando ou diminuindo a importância da pessoa.

Apresentar trabalhos sem citar o autor ou a devida referência.

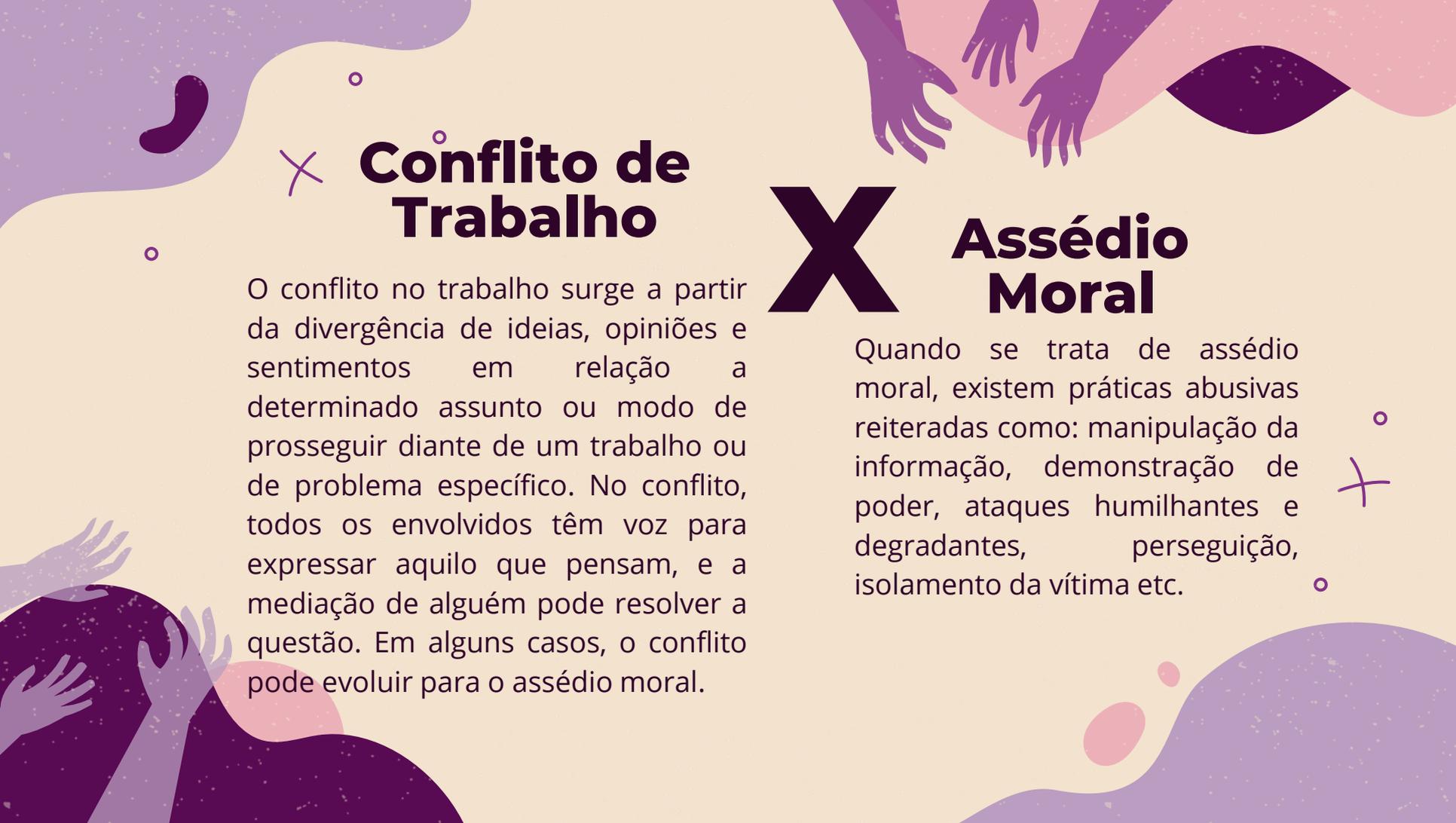
## Tomar crédito pelas ideias dos outros

## Boicotar

Transferir alguém de uma área de responsabilidade para outra com funções triviais, impedir promoções, interromper falas ou sonegar informações de forma insistente.

# Consequências

- - Diminuição da autoestima do servidor
  - Desmotivação
  - Produtividade reduzida
  - Rotatividade de pessoal
  - Aumento de erros e acidentes
  - Absenteísmo
  - Licenças médicas frequentes
  - Exposição negativa do nome do órgão ou instituição



## X **Conflito de Trabalho**

O conflito no trabalho surge a partir da divergência de ideias, opiniões e sentimentos em relação a determinado assunto ou modo de prosseguir diante de um trabalho ou de problema específico. No conflito, todos os envolvidos têm voz para expressar aquilo que pensam, e a mediação de alguém pode resolver a questão. Em alguns casos, o conflito pode evoluir para o assédio moral.

## X **Assédio Moral**

Quando se trata de assédio moral, existem práticas abusivas reiteradas como: manipulação da informação, demonstração de poder, ataques humilhantes e degradantes, perseguição, isolamento da vítima etc.

The background features a light yellow field with various purple and pink abstract shapes. In the top right, there are hands reaching out. In the bottom left, there are hands reaching up. Scattered throughout are small circles, a cross symbol, and a bean-like shape.

**03**

# **Assédio Sexual**

# O que é?

- O ato de constranger alguém é algo condenável, além de contrário aos valores da KRM.
- Insinuar ato sexual ou promover contato íntimo insistente e não desejado – sugerindo vantagens na carreira ou impondo condições para manter o cargo, configuram crime previsto em lei, conforme o art. 216-A do Código Penal.



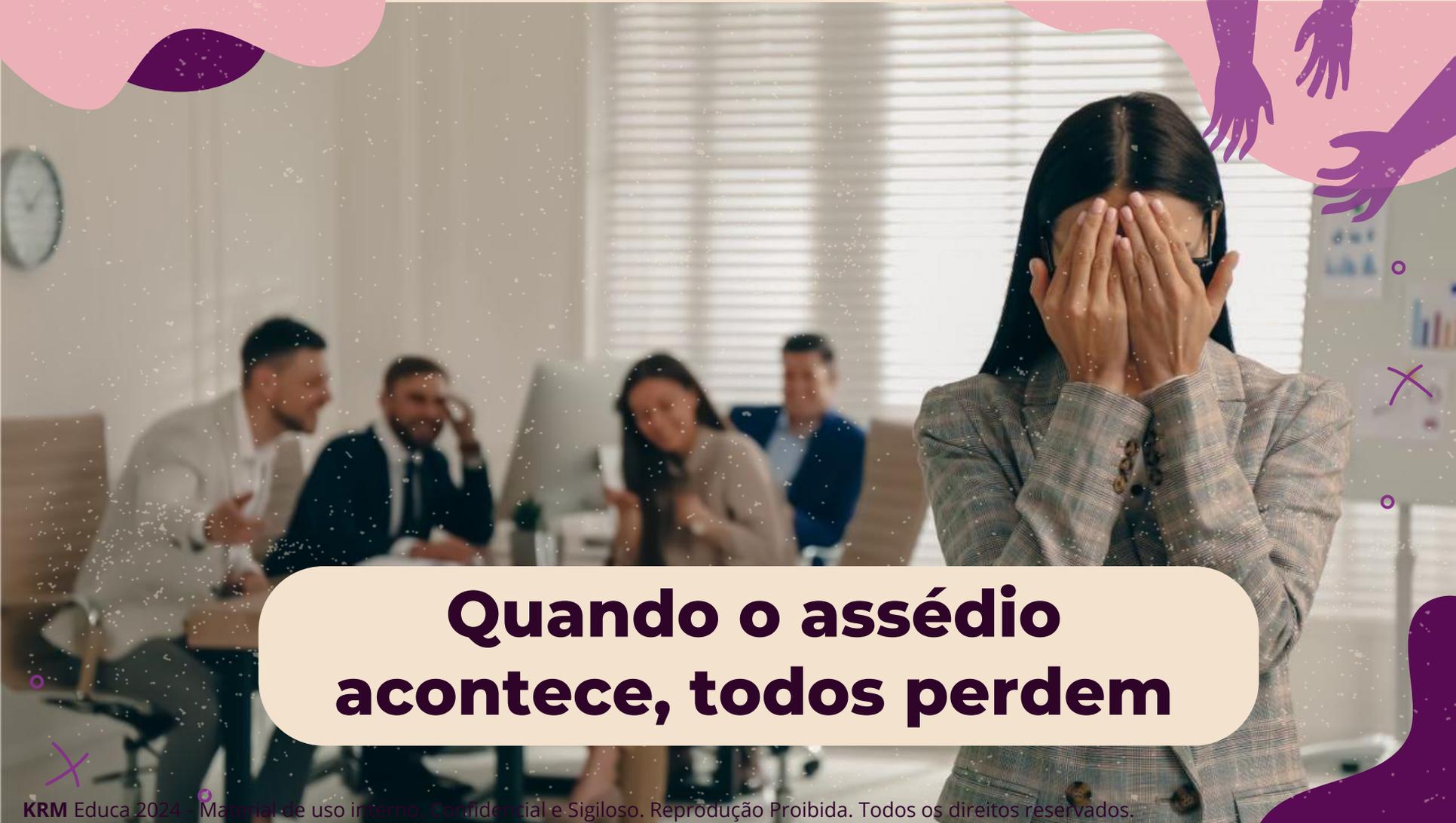
# Formas Possíveis

- Pode ser de ordem física e psicológica. Isso significa que existem inúmeras maneiras de acontecer: por meio de gestos, toques, falas, imagens, mensagens escritas, comentários em redes sociais, insinuações obscenas ou degradantes etc.
- Ocorre tanto na forma de incidentes isolados quanto assume padrões de comportamento mais sistemáticos.
- Pode ser uma prática que parte de colegas, superiores hierárquicos, subordinados ou de terceiros (clientes, fornecedores etc.).

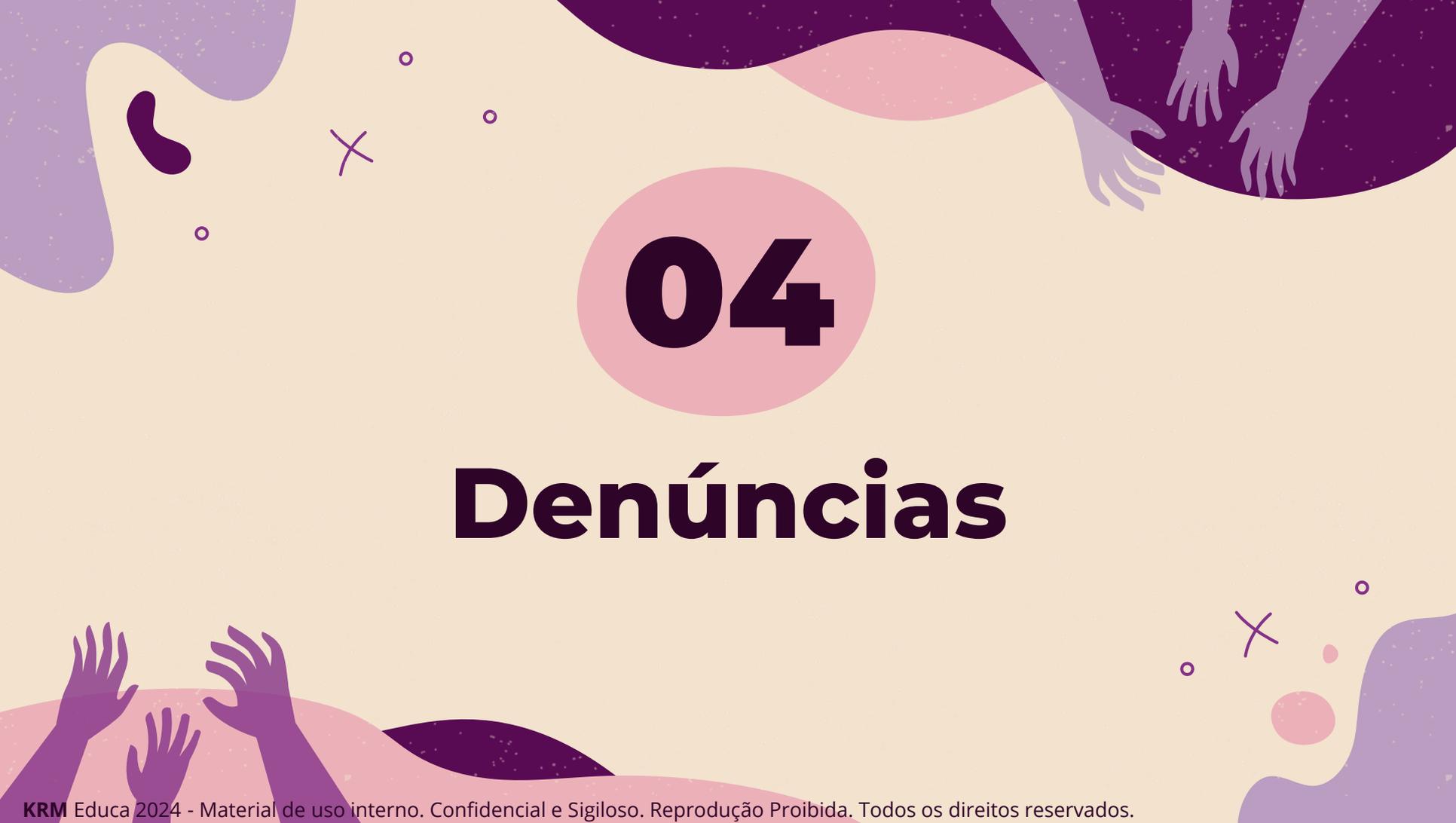
# Atenção!



- O assédio moral e sexual não precisa acontecer somente dentro da empresa para ser configurado como tal. Isso inclui happy hours, festas de fim de ano, eventos corporativos, reuniões com clientes etc
- O cuidado e o respeito com as relações de trabalho fazem parte da ética profissional do indivíduo e da empresa. E não abrimos mão disso.



**Quando o assédio  
acontece, todos perdem**



04

# Denúncias

# Política de Denúncias

Comunique qualquer conduta, inclusive de qualquer funcionário da KRM, que você acredite, de boa-fé, que constitua uma violação ou forma de assédio. Uma rápida denúncia Os relatórios serão tratados de forma confidencial, tanto quanto possível.

A KRM mantém uma política de portas abertas. Você pode comunicar questões relacionadas à ética e à conduta a qualquer momento. Para comunicar um incidente, entre em contato por nossos canais de ética.

A KRM não tolerará retaliações contra qualquer funcionário que, de boa-fé, comunique uma preocupação ou colabore no âmbito de investigação de conformidade, ainda que as alegações não sejam devidamente fundamentadas.

# Canais de Denúncia

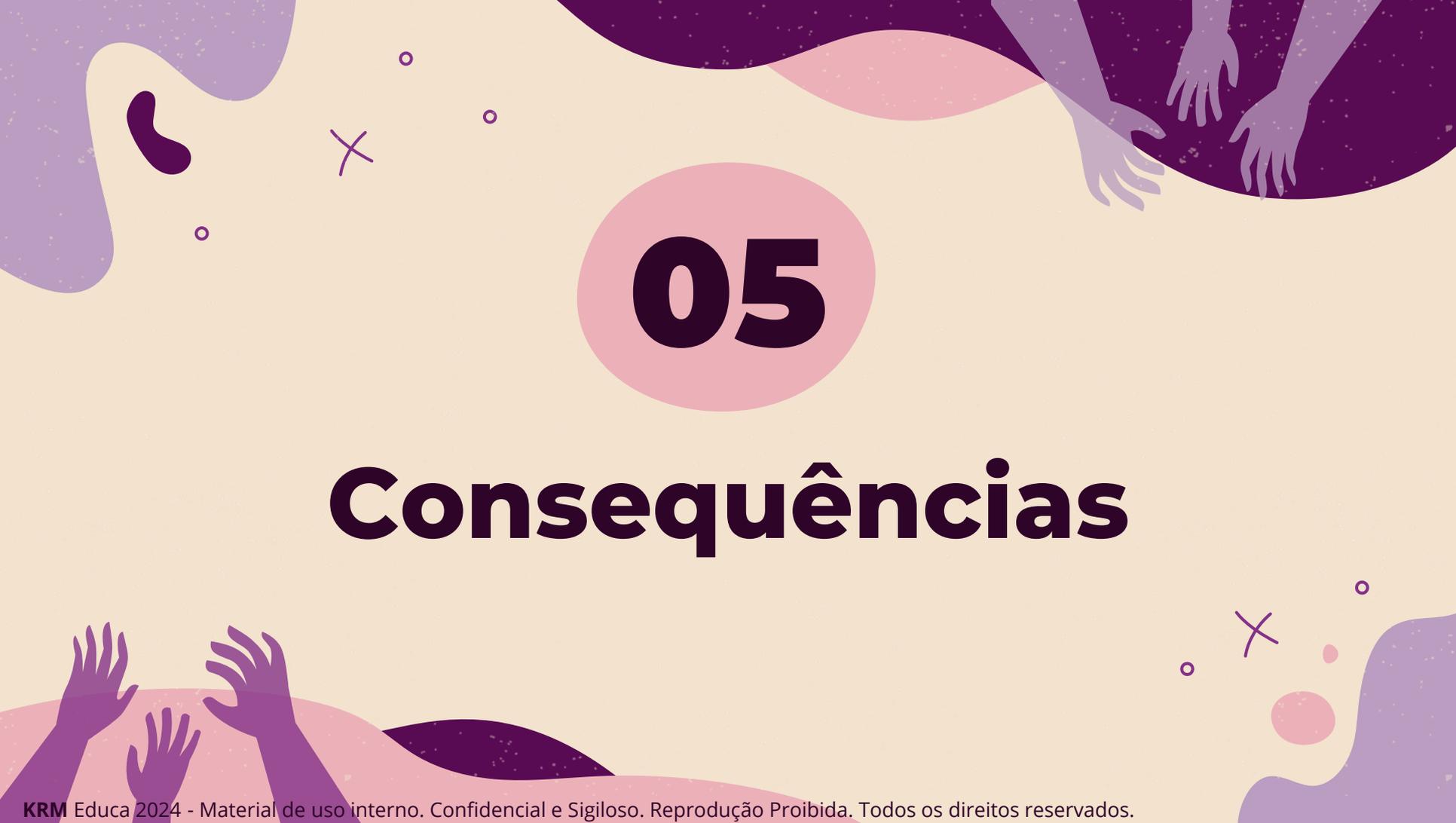


etica@krmcontabil.com.br



<https://www.krmcontabil.com.br/>

Em caso de dúvidas, desconforto ou denúncias, procure nosso Departamento Legal, ou utilize nossos canais de denúncia.



05

# Consequências

# Sanções

Além das sanções cíveis e criminais previstas em Lei, o descumprimento das normas internas sobre assédio e discriminação podem levar à sanções desde advertência verbal, até demissão, a depender do caso e depois da devida apuração pelo Departamento Legal da KRM.



06

# Dúvidas

# Caso Prático



Joyce é coordenadora da equipe de Contabilidade em um determinado escritório. Certo dia, ela recebe uma ligação de um cliente exaltado, reclamando de um lançamento errado em seus registros.

Ela chama a funcionária responsável pelo trabalho e aponta o erro, indicando que não deve se repetir.

## 01 Situação 1

A repreensão à funcionária foi dada na sala de Joyce, e aconteceu apenas após o erro ser confirmado.

## 02 Situação 2

A repreensão foi feita em público e Joyce passou a fazer comentários sobre o erro por várias semanas.

# Caso Prático



Ângela e Caio são funcionários do Departamento Tributário. Eles trabalham na mesma função, e exercem o mesmo trabalho.

## 01 Situação 1

Joyce sempre questiona Caio sobre dúvidas do setor, e costuma ignorar Ângela nos horários comuns (almoço e saída)

---

## 02 Situação 2

Joyce costuma questionar Caio sobre dúvidas do setor, pois têm uma relação mais próxima e de confiança com ele.



# Obrigado!

Outras dúvidas?

+55 11 970131208

[marco.lima@krmcontabil.com.br](mailto:marco.lima@krmcontabil.com.br)

<https://www.krmcontabil.com.br/>



<http://tinyurl.com/MABLMLinkedin>



<http://tinyurl.com/VBMLinkedin>