

Dado ressalta importância de tornar os ambientes de trabalho mais seguros

Baseada em entrevistas realizadas com mais de 500 pessoas de diferentes profissões e situações socioeconômicas, a **Pesquisa Mapa do Assédio no Brasil 2024**, conduzida pela KPMG, evidencia a persistente necessidade de tornar os ambientes de trabalho mais seguros.

O levantamento aborda diferentes tipos de assédio: moral/psicológico; sexual; por deficiência; de gênero; por questões de idade; relacionado à orientação sexual; [discriminação](#) religiosa; entre outros. Os resultados são alarmantes:

- 30% dos participantes relataram ter sofrido algum tipo de assédio nos últimos 12 meses.
- 41% desses casos ocorreram no local de trabalho, o que reforça a responsabilidade das empresas em criar um ambiente seguro para seus funcionários.
- O assédio moral/psicológico foi o mais citado, com 46% dos respondentes relatando essa forma de abuso.
- 14% afirmaram ter sofrido assédio sexual.
- Somados, os assédios sexuais e os assédios moral e psicológico somaram 60% da amostra, destacando a gravidade e a prevalência dessas práticas em ambientes profissionais
- 92% das pessoas que sofreram assédio não relataram o ocorrido.

No Brasil, o assédio sexual é tipificado no artigo 216-A do Código Penal, que define esse crime como o ato de constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, utilizando-se de uma posição de poder hierárquico.

Já o assédio moral é abordado no artigo 146-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que considera essa prática como uma ofensa reiterada à dignidade do trabalhador, causando-lhe dano físico ou mental no exercício de sua função.

O assédio moral se caracteriza por meio de comportamentos abusivos (palavras, gestos ou comunicações escritas) que prejudicam a integridade física ou psicológica da vítima. Segundo a Controladoria Geral da União (CGU), esse tipo de conduta degrada o ambiente de trabalho.

A importância de denunciar o assédio

O fato de mais de 90% das vítimas não denunciarem a agressão sofrida pode ser explicado pelo medo da exposição e de sofrer alguma retaliação – por exemplo, perder o emprego ou ficar desacreditado perante os colegas.

Também existe uma certa descrença quanto à eficácia das investigações. A relutância das vítimas em tomar providências salienta a necessidade de ações mais efetivas por parte das organizações para combater o assédio e incentivar as denúncias.

É importante enfatizar que a legislação brasileira oferece mecanismos de proteção para quem reporta o [assédio](#). Além do Código Penal e da CLT, outras leis, como a Lei nº 13.718/2018, criminalizam práticas de assédio e importunação sexual.

A pesquisa indica que os ambientes de trabalho precisam mudar para garantir a segurança dos colaboradores e coibir práticas abusivas. É essencial implementar políticas claras de combate ao assédio, incluindo canais de denúncia seguros e eficazes.

O estudo mostra que 80% dos entrevistados se sentiram à vontade para denunciar o assédio apenas por meio de mecanismos como o hotline, ressaltando a importância desses canais para promover a confiança dos funcionários.

Além disso, as empresas devem cumprir a [Lei nº 14.457/22](#), que estabelece o Programa +

Mulheres, incentivando a contratação e permanência de [mulheres](#) no mercado de trabalho. Essa lei também exige a realização de treinamentos e cursos para conscientizar sobre o assédio e suas consequências.

Outro dado relevante é que 48% das pessoas que denunciaram o assédio receberam algum tipo de retorno, um índice que precisa ser melhorado para aumentar a confiança no processo de investigação.

Entre os que não denunciaram, 27% acreditavam que o caso não seria investigado, enquanto outros 23% temiam retaliação e 22% não queriam se expor. Esses números evidenciam a necessidade de as organizações aprimorarem suas políticas de resposta às denúncias.

O levantamento revela um cenário preocupante nos ambientes de trabalho no Brasil, com as práticas de assédio moral e sexual ainda muito recorrentes e uma cultura de silêncio por parte das vítimas.

Vale lembrar que um [ambiente corporativo saudável](#) e livre de assédio moral, sexual, de gênero etc. não é apenas uma questão de cumprimento legal: é também uma forma de agregar valor ao negócio, proporcionando bem-estar e incentivando a produtividade dos funcionários.

Fonte: KPMG, em 22.11.2024.