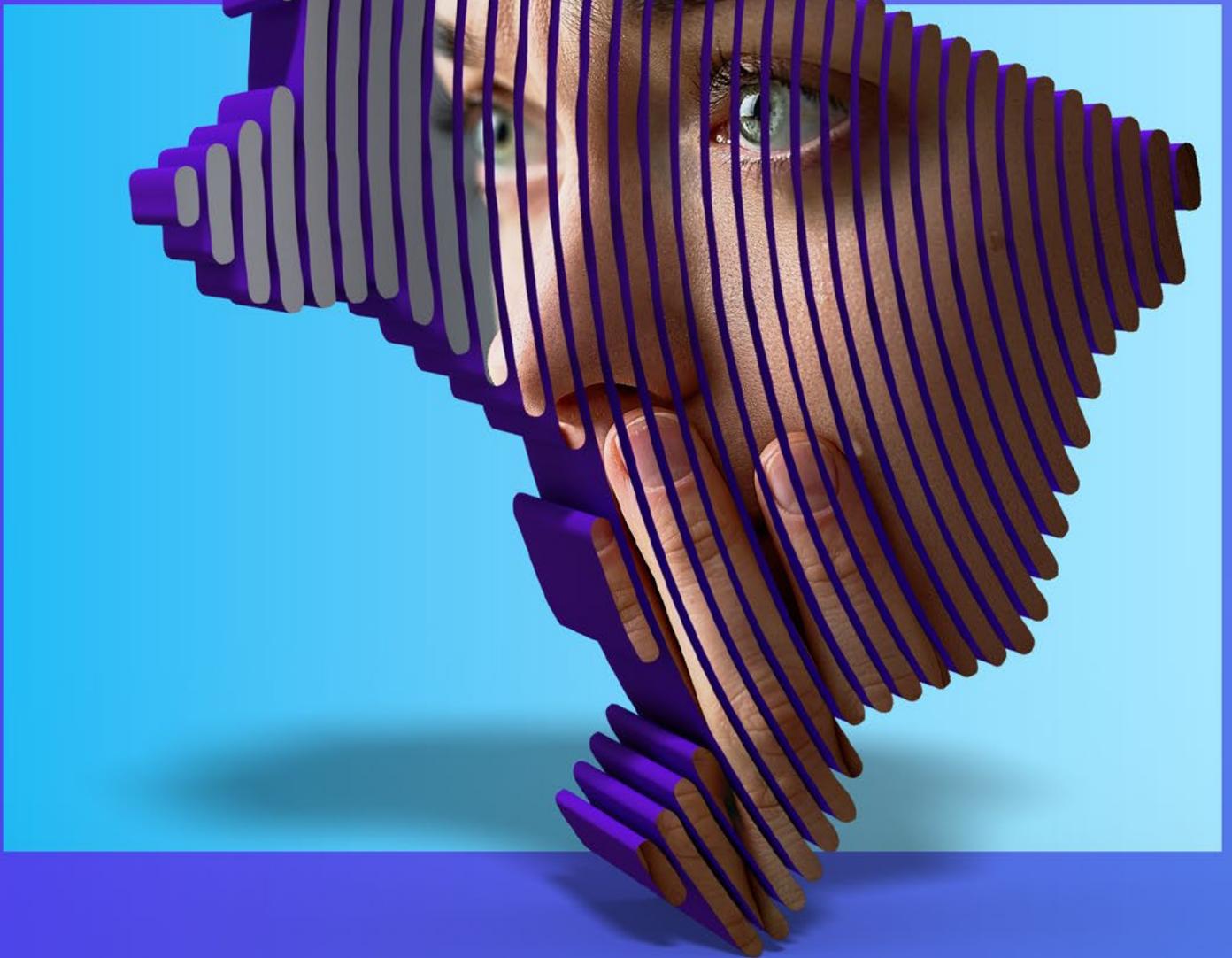


# Mapa do Assédio no Brasil



# Apresentação

Promulgada em setembro de 2022, a Lei 14.457/22 instituiu o Programa + Mulheres, que tem como objetivo incentivar o aumento da contratação e a permanência de mulheres no mercado de trabalho. Entre outros itens, como o apoio ao retorno ao trabalho após a licença-maternidade, a lei enfatiza a importância de combater o assédio e todas as formas de violência no ambiente laboral (conforme quadro abaixo).

## Lei nº 14.457 de 21 de setembro de 2022

Institui o Programa Emprega + Mulheres; e altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 11.770, de 9 de setembro de 2008, 13.999, de 18 de maio de 2020, e 12.513, de 26 de outubro de 2011.

Art. 1º Fica instituído o Programa Emprega + Mulheres, destinado à inserção e à manutenção de mulheres no mercado de trabalho por meio da implementação das seguintes medidas:

VI - prevenção e combate ao assédio sexual e a outras formas de violência no âmbito do trabalho.

Mas qual é, de fato, o cenário nacional no âmbito do assédio? Devemos pensar nessa questão apenas no que tange às mulheres? Como as empresas lidam com o tema? Para entender melhor e mais profundamente todas essas questões, a KPMG realizou um estudo abrangente, que contou com mais de mil participantes de todas as partes do País. Os resultados podem ser conferidos aqui, na pesquisa ***Mapa do Assédio no Brasil***.

A pesquisa considera em quais ambientes, tanto os privados quanto os públicos, ocorrem mais casos, bem como as regiões com maiores incidências. De acordo com a amostragem, a maioria dos assédios ocorreu no Sudeste, sendo um terço do total ambiente de trabalho.

Ainda, o estudo mostra que a maioria das vítimas opta por não denunciar – e, em muitos casos, o silêncio resulta da falta de ferramentas e ou canais adequados para a busca de amparo e reparação.

# Abrindo o caminho para o fim da impunidade

A Lei nº 14.457/2022 alterou a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e tornou obrigatória a constituição de Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio (Cipa) em empresas com mais de 20 trabalhadores. Assim, desde março de 2023, essas empresas precisam incluir, nas normas internas, regras de conduta a respeito do assédio sexual e de outras formas de violência, com ampla divulgação a funcionários e funcionárias.

Para garantir o direito de cada trabalhador e trabalhadora de reportar importunações dentro das empresas, tornou-se obrigatório implementar um canal de denúncia que garanta o anonimato, além de formalizar os processos de recebimento, investigação e acompanhamento dos casos.

Tornou-se obrigatória, ainda, a instituição de um calendário de capacitação e treinamento para todos os níveis hierárquicos sobre temas relacionados à violência, ao assédio, à igualdade e à diversidade no âmbito do trabalho.

É um cenário completamente novo e a KPMG disponibiliza sua *expertise* e seu time de especialistas para assessorar empresas que precisam se adequar à nova legislação, seja na formação de canal de denúncias, seja na elaboração de políticas, de investigações internas e de treinamento.

Além de ficar em *compliance* com as novas regras, é fundamental manter-se alinhado às melhores práticas de governança e inclusão, temas de extrema importância no atual contexto, em que a agenda ambiental, social e de governança (ESG) torna-se cada vez mais relevante. Desejamos a você uma boa leitura!

## Emerson Melo

**Sócio-líder da prática de Forensic & Litigation da KPMG no Brasil e colíder na América do Sul**  
emersonmelo@kpmg.com.br



## Carolina Paulino

**Sócia de Forensic & Litigation da KPMG no Brasil**  
cpaulino@kpmg.com.br



# Sumário

1. Perfil dos respondentes	05
2. Tipificação de assédio	06
3. Mapa de casos	07
4. Por local	08
5. Denúncias	09
6. Conclusão	10

# 1. Perfil dos respondentes

Participaram deste estudo mais de mil participantes, que responderam às questões entre os dias 29 de dezembro de 2022 e 30 de janeiro de 2023.

Foram entrevistadas pessoas de todos os estados brasileiros e do Distrito Federal para

análise quantitativa, além de abertura de espaço para exemplificação subjetiva sobre os casos.

Destes, **81,47%** dos respondentes disseram já ter sofrido assédio em ao menos uma oportunidade. Outros **18,53%** consideraram que não sofreram violência do tipo.

## 1- Você já foi assediado?

**81,47%**  
Sim



**18,53%**  
Não

## 2. Tipificação de assédio

Para a pesquisa, foram definidos os seguintes tipos de assédio: moral ou psicológico; sexual; discriminação; retaliação; e assédio virtual. Foi deixada, ainda, a opção “outros” para eventuais casos em que o respondente sofreu alguma forma de violência laboral, mas não encontrou uma opção que correspondesse exatamente à experiência vivida.

De acordo com a Controladoria Geral da União (CGU)<sup>1</sup>, do Governo Federal, assédio “pode ser configurado como condutas abusivas exaradas por meio de palavras, comportamentos, atos, gestos, escritos que podem trazer danos à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa” seja para degradar ou para colocar o indivíduo em perigo.

Entre as pessoas que responderam já ter sofrido violência de algum modo, 41,68% citaram o assédio moral ou psicológico, e 26,02%, o assédio sexual.

A terceira forma de assédio mais citada é a discriminação, com 14,26%. Os casos relatados englobam desrespeito por diferenças raciais, de gênero, de religião e/ou por deficiência, dentre outros.

Outros 12,74% dos entrevistados consideraram que sofreram algum tipo de retaliação, e 4,69%, assédio virtual ou *cyberbullying*. Apenas 0,61% da amostra não identificou o próprio caso em nenhuma dessas tipificações, mas considera que sofreu violência.

Vale lembrar que os entrevistados puderam assinalar mais de uma alternativa.

### 2- Qual(is) tipo(s) de assédio você já sofreu?



**41,68%**

Assédio moral/  
psicológico



**26,02%**

Assédio sexual



**14,26%**

Discriminação (racial, de  
gênero, de religião, baseado  
em deficiência etc.)



**12,74%**

Retaliação



**4,69%**

Assédio virtual  
(*cyberbullying*)



**0,61%**

Outro(s)

<sup>1</sup>BRASIL. *Assédio Moral e Sexual*. Disponível em: <<https://www.gov.br/cgu/pt-br/centrais-de-conteudo/campanhas/integridade-publica/assedio-moral-e-sexual>>. Acesso em: 24 fev. 2023.

# 3. Mapa de casos

## Por região

Com a população mais numerosa e maior participação no Produto Interno Bruto (PIB) do País, o Sudeste tem 76,59% dos casos de assédio apontados pelos respondentes.

Na segunda colocação aparece o Sul, com 9,50% do total; em terceiro vem o Nordeste, com 5,95%. Foram 5,64% dos casos no Centro-Oeste, e 2,29%, na região Norte.

## Por estado

São Paulo registrou mais da metade dos casos de assédio relatados pelos entrevistados, com 56,53%. Também são do Sudeste o segundo e terceiro colocados: Rio de Janeiro teve 11,08% de citações e Minas Gerais, 8,25%.

Os campeões em citações de outras regiões foram Paraná, com 4,08%, no Sul. No Centro-

Oeste, o Distrito Federal ficou com 3,03% do total e, no Nordeste, a Bahia respondeu por 1,78% dos casos. No Norte, o Pará teve participação maior, com 1,04%.

Também foi permitido ao entrevistado que apontasse mais de um estado, caso tivesse sido vítima de duas ou mais situações de assédio em locais diferentes.

## 3- Em qual estado do País ocorreu/ocorreram o(s) assédio(s)?



# 4. Por local

Quando a amostragem aponta em quais ambientes ocorrem casos de assédio, os números mostram a necessidade de adequação de empresas à Lei 14.457/22, que exige a adoção de medidas para prevenção e combate ao assédio sexual e às demais formas de violência no ambiente laboral.

Um em cada três entrevistados afirma que já sofreu algum tipo de assédio no escritório ou no trabalho. Esses casos representam 33,14% do total.

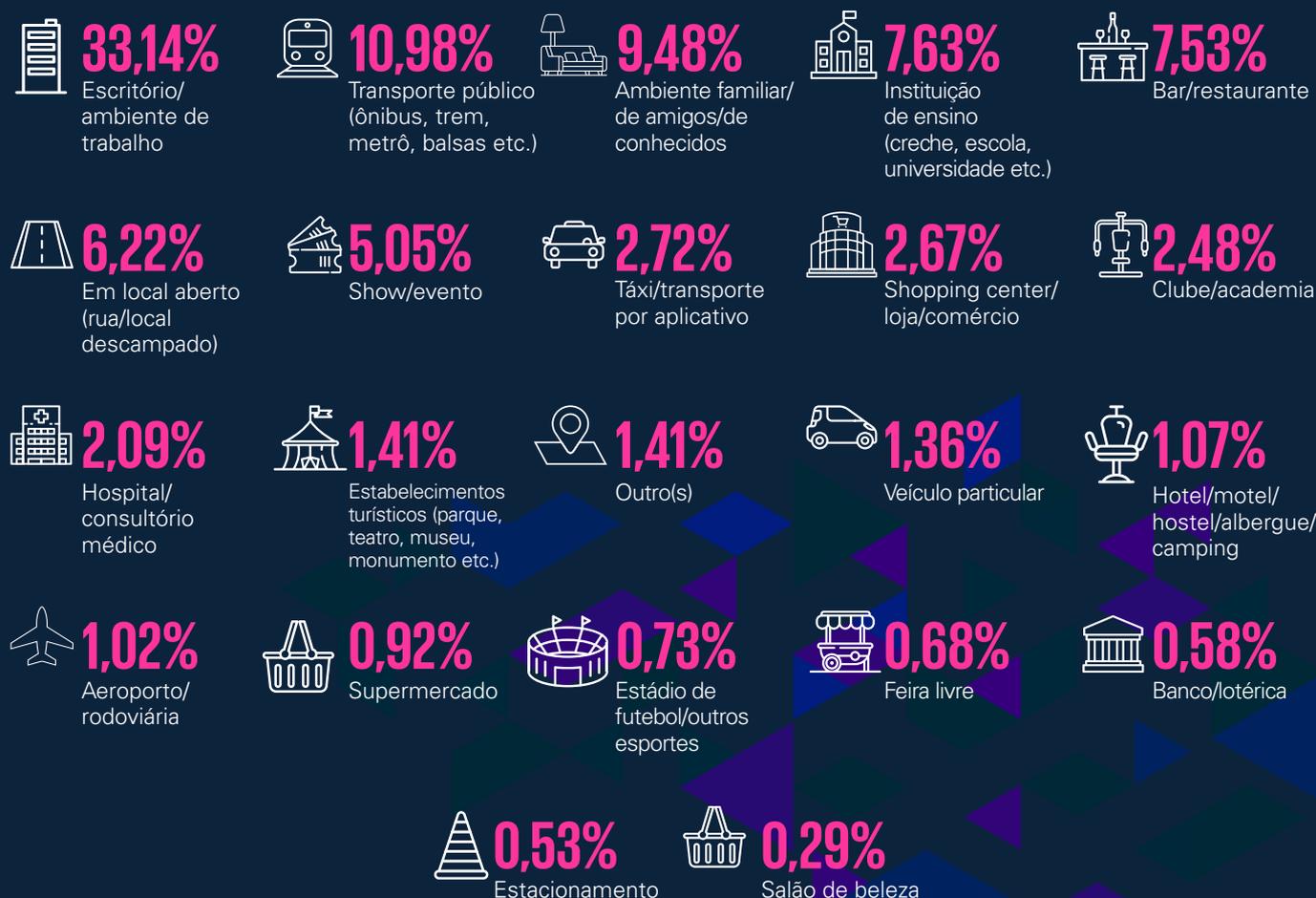
Conforme a pesquisa, o segundo local com maior incidência foi o transporte público, com 10,98%; em terceiro, foram apontados os ambientes de relações familiares, de amigos ou de conhecidos, com 9,48%

Também tiveram casos significativos as instituições de ensino (7,63%); bares ou restaurantes (7,53%); locais abertos ou descampados (6,22%); e shows ou eventos (5,05%).

Outro ponto relevante é que os respondentes puderam anotar mais de uma alternativa para a pergunta, o que fez com que o número de casos citados representasse 2,5 vezes o número de entrevistados que já sofreram algum tipo de assédio.

Na livre descrição dos entrevistados sobre os locais em que a violência teria acontecido, foram dados exemplos relativos a ambientes de trabalho, instituições religiosas, elevadores, autoescolas e o local de moradia, além do assédio via redes sociais ou via contato por telefones celulares.

## 4- Em qual(is) local(is) ocorreu/ocorreram o(s) assédios?



# 5. Denúncias

Quatro em cada cinco pessoas que sofreram algum tipo de assédio decidiram não reportar o caso a responsáveis pelos locais em que estavam, ou a autoridades. Do total, 55,26% não denunciaram a violência de qualquer forma. Ainda, 27,07% informaram que não reportaram o caso porque não havia um canal de denúncia no estabelecimento em que ocorreu o assédio.

Em 12,42% das situações, os respondentes relataram o assédio aos responsáveis pelos estabelecimentos em que ocorreram os fatos; 3,02% fizeram denúncia à polícia ou por meio de canais de comunicação públicos – por exemplo, pelo disque-denúncia ou pela internet. Apenas 2,42% dos entrevistados fizeram a denúncia a responsáveis pelo ambiente no qual ocorreu a violência e adicionalmente recorreram à polícia ou a canais de comunicação públicos.

## 5- O(s) assédio(s) foi/foram reportado(s) em algum canal de denúncia?

Sim:

17,67%

Não:

82,33%



# 6. Conclusão

A maior parte dos casos de assédio são de cunho psicológico ou moral e acontecem no local de trabalho. Predominam ocorrências no Sudeste do Brasil.

A quantidade de respondentes que relataram já ter sofrido alguma forma de assédio – mais de 80% do total – nos dá uma dimensão do problema. E esse número pode ser ainda maior, visto que muitas formas de discriminação podem ser interpretadas como meras “brincadeiras” por uma quantidade significativa de vítimas.

Também é relevante notar que a quantidade de relatos de casos de assédio seja 2,5 vezes maior do que o número de pessoas que responderam à pesquisa. Isso significa que muitas pessoas sofreram esse tipo de violência em mais de uma ocasião.

A entrada em vigor, em março de 2023, da Lei 14.457/22, que, conforme já citamos nesta publicação, obriga empresas com mais de 20

trabalhadores a adotarem medidas para evitar casos de assédio dos mais diferentes tipos. Mas as organizações precisam ir além do *compliance*: uma das preocupações mais recorrentes entre CEOs do mundo todo, conforme apontou a última edição da pesquisa *KPMG 2022 CEO Outlook*, é justamente a atração e retenção de talentos.

Desta forma, é razoável supor que as empresas que tiverem um ambiente de trabalho mais seguro e inclusivo terão vantagens em relação às suas concorrentes na hora de competir por mão de obra qualificada.

Impõe-se, portanto, a necessidade de adotar uma postura mais proativa na criação de um ambiente de trabalho no qual abusos jamais sejam tolerados, independentemente do grau hierárquico da vítima ou do perpetrador do assédio. Assim, o combate à violência laboral, que já é imperativo sob os pontos de vista humano e ético, se torna uma forma de agregar valor ao negócio e de ganhar vantagem competitiva.

# Fale com o nosso time

## Emerson Melo

**Sócio-líder da prática de Forensic & Litigation da KPMG no Brasil e colíder na América do Sul**

emersonmelo@kpmg.com.br

## Carolina Paulino

**Sócia de Forensic & Litigation da KPMG no Brasil**

cpaulino@kpmg.com.br

## Aline Martins

**Gerente sênior de Forensic & Litigation da KPMG no Brasil**

alinemartins@kpmg.com.br

**kpmg.com.br**



© 2023 KPMG Consultoria Ltda., uma sociedade simples brasileira, de responsabilidade limitada e firma-membro da organização global KPMG de firmas-membro independentes licenciadas da KPMG International Limited, uma empresa inglesa privada de responsabilidade limitada. Todos os direitos reservados.

O nome KPMG e o seu logotipo são marcas utilizadas sob licença pelas firmas-membro independentes da organização global KPMG.

Todas as informações apresentadas neste documento são de natureza genérica e não têm por finalidade abordar as circunstâncias de um indivíduo ou entidade específicos. Embora tenhamos nos empenhado em prestar informações precisas e atualizadas, não há nenhuma garantia sobre a exatidão das informações na data em que forem recebidas ou em tempo futuro. Essas informações não devem servir de base para se empreender ação alguma sem orientação profissional qualificada e adequada, precedida de um exame minucioso da situação concreta.