

# Combate ao assédio: uma questão legal e ética

Nunca foi tão importante criar um ambiente de trabalho seguro e inclusivo. Hoje, colaboradores, clientes, parceiros de negócio, mercado, stakeholders e shareholders exigem das empresas procedimentos éticos com lupa nos pilares ESG

Por **Emerson Melo**, sócio-líder da prática de Forensic & Litigation da KPMG no Brasil e colíder na América do Sul, e **Carolina Paulino**, sócia de Forensic & Litigation da KPMG no Brasil.

KPMG Business Insights  
99ª edição | Junho de 2023





Emerson Melo



Carolina Paulino

A Lei 14.457/22 estabeleceu o Programa + Mulheres, com o objetivo de incentivar a contratação e a permanência de mulheres no mercado de trabalho. Além de apoiar o 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 e impõe a obrigatoriedade de se instituir uma Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e Assédio (CIPA) em empresas com mais de 20 funcionários.

Com forte caráter preventivo, a nova lei prevê a implementação de um calendário de capacitação e treinamento sobre temas como violência, assédio, igualdade e diversidade, com foco em todos os níveis hierárquicos. O intuito é promover uma cultura corporativa de respeito, ética e transparência.

A nova legislação representa uma oportunidade de mudar drasticamente o cenário do assédio no Brasil. Para ter um retrato mais fiel da realidade que cerca essa questão e entender de que formas o tema repercute no País, a KPMG realizou um estudo abrangente, com a participação de mais de mil pessoas. Os resultados podem ser conferidos no **Mapa do Assédio no Brasil**.

A pesquisa analisou em quais ambientes, tanto públicos quanto privados, ocorrem mais casos de assédio, bem como as regiões com maior incidência. **De acordo com a amostragem, a maioria dos assédios ocorreu no Sudeste, representando um terço do total de casos no ambiente de trabalho.**

O estudo revela ainda que a maioria das vítimas opta por não denunciar, e muitas vezes o silêncio decorre da falta de ferramentas e canais adequados para buscar apoio e reparação.

## Destaques da pesquisa

Segundo a Controladoria Geral da União (CGU) do Governo Federal, o assédio pode ser caracterizado como condutas abusivas expressas por meio de palavras, comportamentos, atos, gestos ou escritos que possam causar danos à personalidade, dignidade ou integridade física ou psíquica de uma pessoa, seja para degradar ou colocar o indivíduo em perigo.

A partir dessa perspectiva, o estudo da KPMG trabalhou com as seguintes tipificações: assédio moral ou psicológico; assédio sexual; discriminação; retaliação; e assédio virtual. Foi incluída a opção “outros” para casos em que os entrevistados tenham sofrido alguma forma de violência no trabalho que não se enquadre nas opções sugeridas.

A maior parte (42%) dos casos de assédio enfrentados pelas pessoas que já foram vitimadas no ambiente de trabalho enquadra-se na categoria “moral ou psicológico”; o assédio sexual é o segundo maior percentual de menções: 26%. Os respondentes podiam escolher mais de um tipo de assédio.



## 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)

Quanto à distribuição geográfica, a região Sudeste concentra 77% dos casos de assédio mencionados pelos entrevistados. Isso faz todo o sentido do ponto de vista estatístico, pois a região abriga uma população maior e uma contribuição mais significativa para o Produto Interno Bruto (PIB) do País.

**Por estado, São Paulo, o mais populoso do Brasil, teve mais da metade dos casos de assédio relatados pelos entrevistados, correspondendo a 57%. Rio de Janeiro e Minas Gerais ocuparam o segundo e o terceiro lugares, respectivamente, com 11% e 8% das citações.**

### Assédio não ocorre apenas no trabalho

Quando a análise da amostra revela em quais ambientes ocorrem casos de assédio, fica evidente a necessidade de as empresas se adequarem à Lei 14.457: um em cada três entrevistados sofreu assédio no local de trabalho. Em segundo lugar, consta o transporte público, com 11% das ocorrências.

Também foram relatados casos significativos em instituições de ensino (7,63%), bares ou restaurantes (7,53%), entre outros. Ou seja, não é só no dia a dia profissional que as pessoas enfrentam esse problema; mas é no meio corporativo que esse tipo de situação ocorre com mais frequência.

Vale ressaltar que os entrevistados puderam mencionar mais de uma opção de local de assédio, o que fez com que o número de casos citados fosse 2,5 vezes maior do que o número de entrevistados que se declararam vítimas de assédio.





Infelizmente, porém, as vítimas ainda se calam. **A análise mostrou que apenas uma em cada cinco pessoas que foram vítimas de algum tipo de assédio optaram por relatar o incidente às autoridades ou aos responsáveis pelos locais em que os abusos ocorreram.**

Do total, 55% decidiram não denunciar a violência de forma alguma e 27% afirmaram que não reportaram o caso devido à falta de um canal de denúncia adequado e seguro.

Em 12% dos casos, os entrevistados relataram o assédio às pessoas responsáveis pelos estabelecimentos em que ocorreu a violência, mas somente 3% fizeram denúncias à polícia ou por meio de canais de comunicação públicos, como linhas diretas de denúncia ou pela *internet*.

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



## Em resumo...

Só 20% das vítimas de assédio denunciam seus agressores; a maioria dos casos de assédio é de natureza psicológica ou moral e ocorre no local de trabalho. Nunca foi tão importante criar um ambiente de trabalho seguro e inclusivo; afinal, clientes, mercado e *stakeholders* estão cobrando das empresas procedimentos éticos, *compliance* e foco nas questões ESG. Quem estiver atento a essas tendências ganhará vantagem competitiva, tendo, inclusive, mais chances de atrair e reter mão de obra qualificada.

Neste sentido, **uma postura proativa na criação de um ambiente de trabalho seguro para todos, no qual abusos de qualquer natureza nunca sejam tolerados, é uma questão fundamental.** Ou seja, o combate à violência no trabalho, que já é um imperativo do ponto de vista humano e ético, torna-se uma forma de agregar valor ao negócio.

<https://kpmg.com/br/pt/home/insights/2023/04/nova-lei-estimula-combate-assedio.html>

