

Assédio no trabalho

SafePlace

Índice

1. Sobre nós	3
2. Sobre a pesquisa	4
3. Perfil dos respondentes	5
4. Principais resultados	6
Da influência do gênero nas relações de trabalho	6
Do assédio sexual	7
Do assédio moral	7
5. Afinal, o que é assédio?	8
6. Como prevenir o assédio na sua empresa	9

“

Somos o sonho e
ambição de um lugar
onde nenhuma mulher
fica para trás.

SafePlace

Sobre nós

A SafePlace é uma plataforma digital social com o objetivo de reduzir as desigualdades de gênero no trabalho.

Nosso manifesto

Eu queria dizer que essa dor vai passar. Não posso garantir.
Queria dizer que nunca mais vai se repetir. Também não posso garantir.
Mas eu estou aqui.

Estou aqui para ser seu apoio. Seu suporte. Sua força para os dias difíceis.
Estou aqui porque eu sei o poder de uma rede.
Sei o poder do feminino e tudo o que podemos fazer juntas.
Eu nasci pra acolher. Pra unir. Pra falar e ouvir.
Eu nasci porque não é fácil ser e renascer quando está tudo quebrado,
quando o medo toma conta.

Sou a SafePlace. Um lugar de segurança. Para você contar suas histórias.
Ouvir nossas histórias. Para você sentir que é possível ser diferente.
É possível lutar. E que você é incrível,
independente do que te fizeram acreditar.

Eu queria poder mudar o passado. Mas eu não posso.
Então eu olho para o futuro. Eu te vejo no presente. Eu te sinto potente.
Entendendo que não vai ser fácil, mas que você pode seguir em frente.
Podemos fazer diferente. Eu seguro a sua mão. Me abro, te acolho.
Pode entrar. A SafePlace é pra você.

SafePlace

Sobre a pesquisa

“Se a sua empresa leva a sério — como deveria — a iniciativa de acabar com o assédio sexual, precisa abordar o problema de forma abrangente. Isso significa reconhecer que o assédio sexual faz parte de um contínuo de comportamentos interconectados que vão do preconceito de gênero e do desrespeito até a agressão acionável legalmente”.

Esse é o primeiro parágrafo do artigo [“Que pensam seus colaboradores sobre assédio? Pergunte a eles”](#) escrito por [Andrea S. Kramer e Alton B. Harris](#), e publicado na Harvard Business Review Brasil, de junho de 2018.

No texto do artigo, encontramos um modelo de pesquisa sobre assédio, elaborado a partir das recomendações da US Equal Employment Opportunity Commission (eoc.gov).

Esta pesquisa foi replicada, no Brasil, por meio da página [besafeplace.org](#), no período **de 8 de março a 5 de junho de 2023**, e contou com apoio do [hubmulher.com](#) na sua divulgação.

A pesquisa somou 313 respondentes, conforme detalhado na página seguinte. **Você pode contribuir para que alcancemos ainda mais diversidade entre os respondentes, acesse [besafeplace.org/pesquisa](#) e participe.**

SafePlace

Perfil dos respondentes

63,3%

possuem idade de
30 a 49 anos

72,5%

se declararam
brancos e **23,3%**
se declararam
pretos ou pardos

50,8%

possuem
pós-graduação

85%

se declararam do
sexo feminino e
14,7%, do sexo
masculino

83,7%

são da região
sudeste do país

SafePlace

Principais resultados

Da influência do gênero nas relações de trabalho

58,2%

dos respondentes acreditam que atribuições e oportunidades de melhoria de carreira são oferecidas de modo desproporcional aos homens.

43,8%

dos respondentes acreditam que as suas oportunidades de sucesso na carreira são afetadas negativamente pelo seu gênero.

27,2%

dos respondentes já consideraram deixar o emprego por causa de comportamento impróprio relacionado a questões de gênero no trabalho.

Principais resultados

Do assédio sexual

Será que as pessoas que sofrem assédio sexual falam sobre o assunto? Ou fazem algum tipo de denúncia? 67,1% dos respondentes da nossa pesquisa disseram que nunca foram objeto de conduta considerada assédio sexual. No entanto...

73,8%

disseram que testemunharam ou ouviram piadas, insinuações, brincadeiras ou comentários sexuais ofensivos no local de trabalho.

48,6%

dos respondentes disseram que testemunharam ou ouviram diretamente perguntas inapropriadas de natureza sexual

Principais resultados

Do assédio moral

53,4%

dos respondentes disseram que experimentaram ou testemunharam comportamento inadequado relacionado a gênero por terceiros (como clientes, vendedores e fornecedores) associados à empresa.

80,8%

dos respondentes estavam cientes de ocorrerem fofocas desagradáveis e negativas no local de trabalho.

47,9%

dos respondentes disseram que ocorre comportamento de intimidação no local de trabalho e 47,6% disseram que ocorre tratamento abusivo, desrespeitoso ou hostil aos funcionários.

SafePlace

Afinal, o que é assédio?

Veja como identificar a ocorrência de assédio sexual

O assédio sexual é definido por lei como o ato de constranger alguém, com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função. Para caracterizar assédio sexual, é necessário que haja o não consentimento da pessoa assediada e o objetivo - por parte de quem assedia - de obter vantagem ou favorecimento sexual.

É importante lembrar que o assédio sexual está previsto no Código Penal, com previsão de pena de detenção de até dois anos.

Já o assédio moral pode ser identificado a partir dos seguintes elementos:

1. Habitualidade

Consiste na repetição de gestos, palavras ou comportamentos que expõem o colaborador a situações constrangedoras.

2. Intenção

O assediador possui intenção evidente de causar ofensa à personalidade, dignidade, integridade física ou psíquica do assediado, como o objetivo de excluí-lo das suas funções ou deteriorar o ambiente de trabalho.

3. Direcionamento

A conduta é direcionada a um colaborador ou a um grupo de colaboradores estereotipado.

4. Temporalidade

A conduta acontece em um determinado período.

Como prevenir o assédio na sua empresa

Prevenir o assédio sexual e outras formas de violência contra a mulher no ambiente de trabalho é uma obrigação legal prevista na Lei 14.457 de 2002. A seguir, preparamos 3 dicas práticas para prevenir o assédio na sua empresa:

1. Crie espaços para falar sobre o tema

Criar um ambiente seguro, onde os colaboradores tenham acesso às informações pertinentes de forma inclusiva e prática é fundamental para conscientização da gravidade, dos riscos e das penalidades previstas frente às condutas de assédio.

2. Publique documentos que orientem sobre o tema

O posicionamento formal da empresa é fundamental tanto para oferecer informações sobre o tema, quanto para trazer segurança ao colaborador, caso seja necessário realizar alguma denúncia administrativa. Esse posicionamento pode se dar por meio do Código de Ética da empresa, por exemplo.

3. Crie um canal para denúncias e investigações

Certamente a orientação sobre o tema e o posicionamento institucional ajudarão na inibição de condutas de assédio, mas caso isso aconteça é essencial que o funcionário saiba como agir.

Realização:

SafePlace

Apoiadores:

