

PESQUISA TRABALHO / 2025 **SEM** ASSÉDIO

O CENÁRIO DO
ASSÉDIO NO BRASIL

REALIZAÇÃO:

think

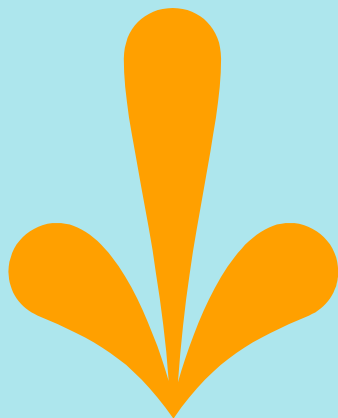
Eva+

LinkedIn

APOIO:

opinion ☐ box

POR QUE FALAR DE ASSÉDIO EM 2025?



Há 10 anos a **Think Eva** vem levantando debates importantes em torno do tema e, apesar de alguns avanços, ainda existe um longo caminho a ser percorrido na construção de uma cultura corporativa (e uma sociedade!) saudável.

Por isso, damos as mãos para o **Linkedin** nessa nova empreitada de mapear o assédio sexual e moral no trabalho pelo ponto de vista de quem vive na pele esse problema: os colaboradores.

Se não encontrarmos um espaço para que essa conversa aconteça na estrutura da empresa, ela vai continuar acontecendo no pior dos cenários: os corredores.

Em 2020 a Think Eva e o LinkedIn realizaram a primeira pesquisa conjunta sobre Assédio Sexual nos ambientes profissionais e online do Brasil.

Um trabalho que impulsionou debates e gerou avanços e transformações nos setores público e privado.



Valor Econômico
valor.globo.com



Combate a assédio nas empresas passa por cultura e ambiente menos estressante e inseguro.



CNN Brasil
cnnbrasil.com.br



Quase metade das mulheres já sofreu assédio sexual no trabalho, diz pesquisa.



O Globo / oglobo.globo.com



Certeza de impunidade impede mulheres de denunciarem assédio sexual no trabalho. O que empresas devem fazer?



CNN Brasil
cnnbrasil.com.br



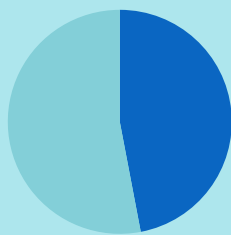
TCU incluirá análise sobre assédio sexual em auditorias



Nossa pesquisa foi citada pelo ministro Bruno Dantas, no documento em que solicita uma auditoria sobre o tema na administração pública federal.

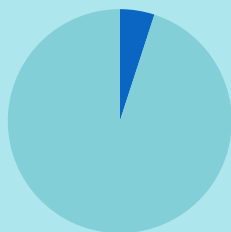
2020

TRABALHO SEM ASSÉDIO



47%

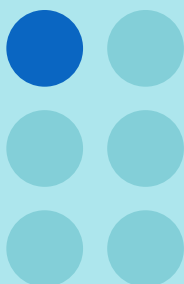
DAS MULHERES JÁ
SOFRERAM ASSÉDIO
NO TRABALHO



APENAS

5%

RECORREM AO RH



1 EM CADA 6

PEDE DEMISSÃO

CONSEQUÊNCIAS

DESCONFIANÇA, QUEDA NO
DESEMPENHO, ANSIEDADE E
DEPRESSÃO SÃO AS MAIS CITADAS

2025

TRABALHO SEM ASSÉDIO

2025

Cinco anos depois, reeditamos a parceria, com um novo objetivo: **trazer um mapeamento completo** do cenário do assédio no ambiente profissional, abrangendo dados sobre assédio sexual e moral no Brasil.

Mapeamos, ainda, o impacto na vida e na saúde dos brasileiros e brasileiras, assim como as respostas institucionais das empresas para a prevenção e encaminhamento do problema.

2020 X 2025

Para a nova edição da pesquisa Trabalho Sem Assédio, produzida em 2025, **expandimos a base de entrevistados.**

A proposta é a geração de dados ainda mais consistentes e profundos sobre o cenário do assédio no Brasil, **incluindo agora investigação sobre assédio moral, além do assédio sexual e incluindo também a perspectiva dos homens.**

Por conta da ampliação do objeto de pesquisa, na nova edição, entrevistamos mais de 3.000 pessoas, entre homens e mulheres de diferentes perfis socioeconômicos, raciais e regionais.

Com a nova base amostral, obtivemos dados aprofundados e representativos da realidade brasileira, mas metodologicamente incompatíveis com os dados gerados em 2020. Por esse motivo não é possível traçar um paralelo ou gráfico de evolução. Sendo assim, não recomendamos a comparação da pesquisa de 2025 com a pesquisa realizada em 2020, mas sim uma análise complementar caso desejado.

Quem somos



Consultoria estratégica que potencializa a equidade de gênero e o impacto social de empresas, marcas e instituições. A Think Eva trabalha pela inserção, retenção e ascensão das mulheres no mundo do trabalho, com foco na cultura organizacional e no público interno. Também é referência na produção de dados e inteligência que orientam a tomada de decisão e geram impacto positivo na vida das mulheres.



Maior rede social profissional do mundo, presente em mais de 200 países e com mais de 1 bilhão de usuários(as), sendo mais de 85 milhões de brasileiros(as). Ajuda a conectar os(as) profissionais do mundo a oportunidades de emprego e a transformar a forma com que as empresas contratam, divulgam suas marcas e vendem. A visão da plataforma é criar oportunidades econômicas para todos(as) os(as) usuários(as) do mercado de trabalho.



O Opinion Box desenvolve a tecnologia que você precisa para desvendar os desejos do consumidor e as tendências do seu mercado. Desde 2013, combinamos tecnologias inovadoras e conhecimento técnico para criar ferramentas poderosas de coleta e análise de dados. Com as nossas soluções de pesquisa de mercado e customer experience, já ajudamos mais de 1.000 empresas de todos os portes e segmentos a resolver as dores do seu negócio com base em dados e sem achismos.

TRABALHO
SEM ASSÉDIO

AMOSTRA E METODOLOGIA

Método de Coleta



Entrevistas online /
questionário quantitativo

44 perguntas



Respostas coletadas entre

**7/04/2025 e
08/05/2025**



Intervalo de confiança:

95%

Margem de erro:

1,7 pp

Todas as entrevistas foram coletadas utilizando o Painel de Consumidores Opinion Box, que possui +1MM de pessoas cadastradas.

Abrangência nacional e representativa

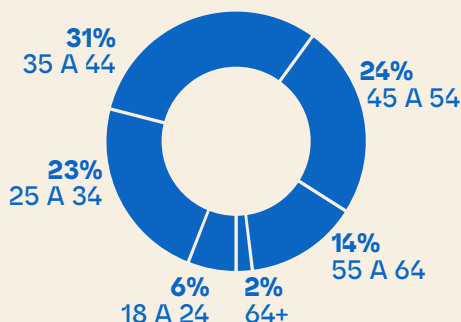
3.128 ENTREVISTAS

Sexo

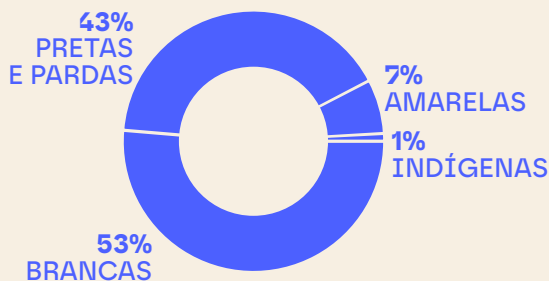
35%
HOMENS

65%
MULHERES

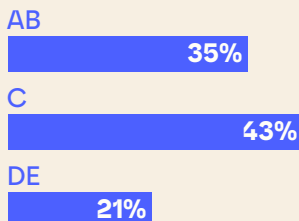
Faixa etária



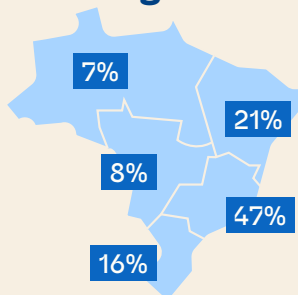
Raça



Classe social



Região



Cargo

29,7%.....ESTAGIÁRIO
10,2%.....ASSISTENTE/JÚNIOR
28,8%.....PLENO/SÊNIOR
8%.....DIRETOR
4,6%.....EXECUTIVO

Margem de erro da pesquisa:

- Geral 1,7pp
- Homens 3pps
- Mulheres 2,3pps

O levantamento considerou recortes representativos por raça. Ao longo do relatório, quando houverem diferenças relevantes, os resultados serão apresentados.

TRABALHO
SEM ASSÉDIO

ACHADOS DA PESQUISA

NOSSO ESTUDO ESTÁ
DIVIDIDO EM QUATRO
GRANDES BLOCOS DE
INVESTIGAÇÃO:

**Assédio
sexual**

1

**Assédio
moral**

2

**Respostas
organizacionais**

3

**Assédio
nas redes**

4

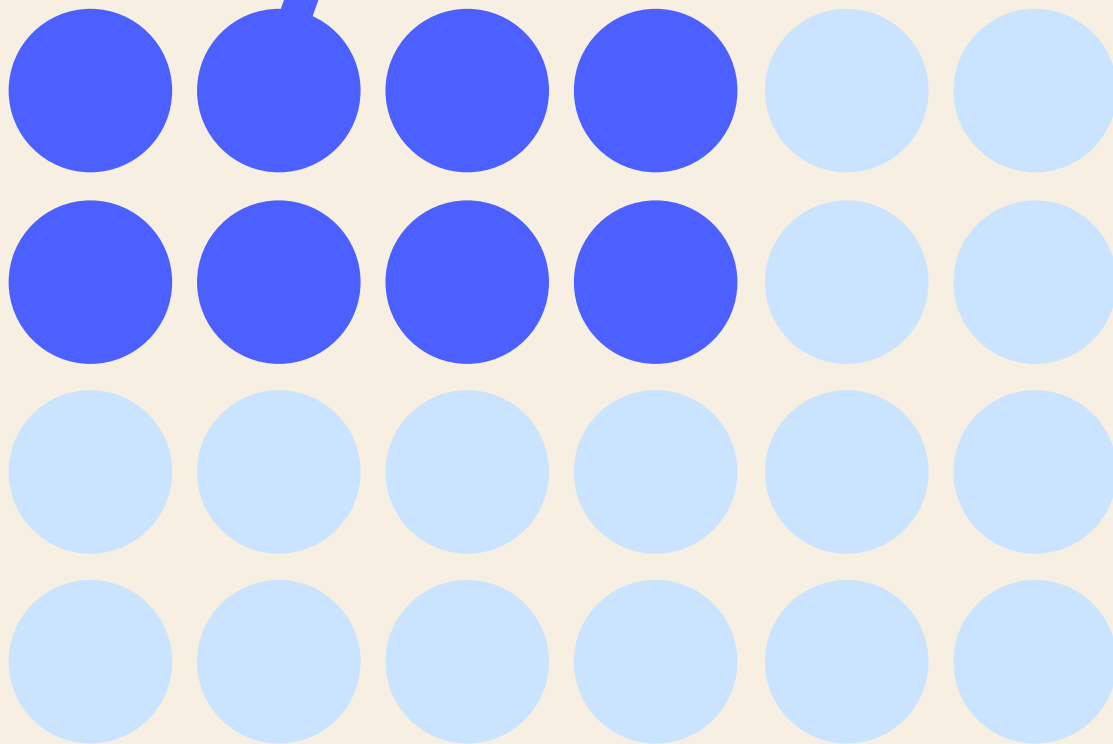
Assédio sexual

1



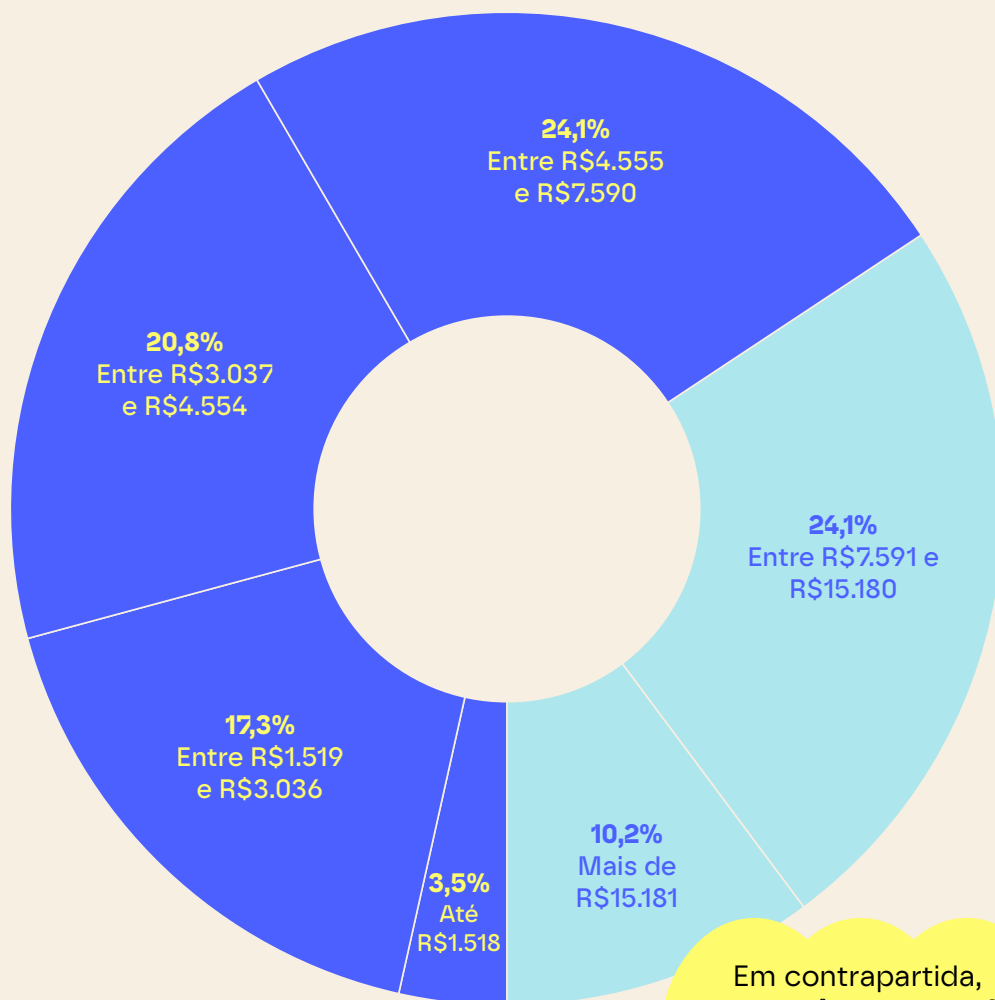
Mais de um terço das mulheres entrevistadas já sofreram assédio sexual no ambiente de trabalho.

35,6%



Distribuição da resposta "sim" à Q Você já passou por alguma situação de assédio sexual no trabalho? (mulheres)

Entre as que sofreram assédio sexual,
65,7% têm a renda familiar
de **até 5 salários
mínimos.**



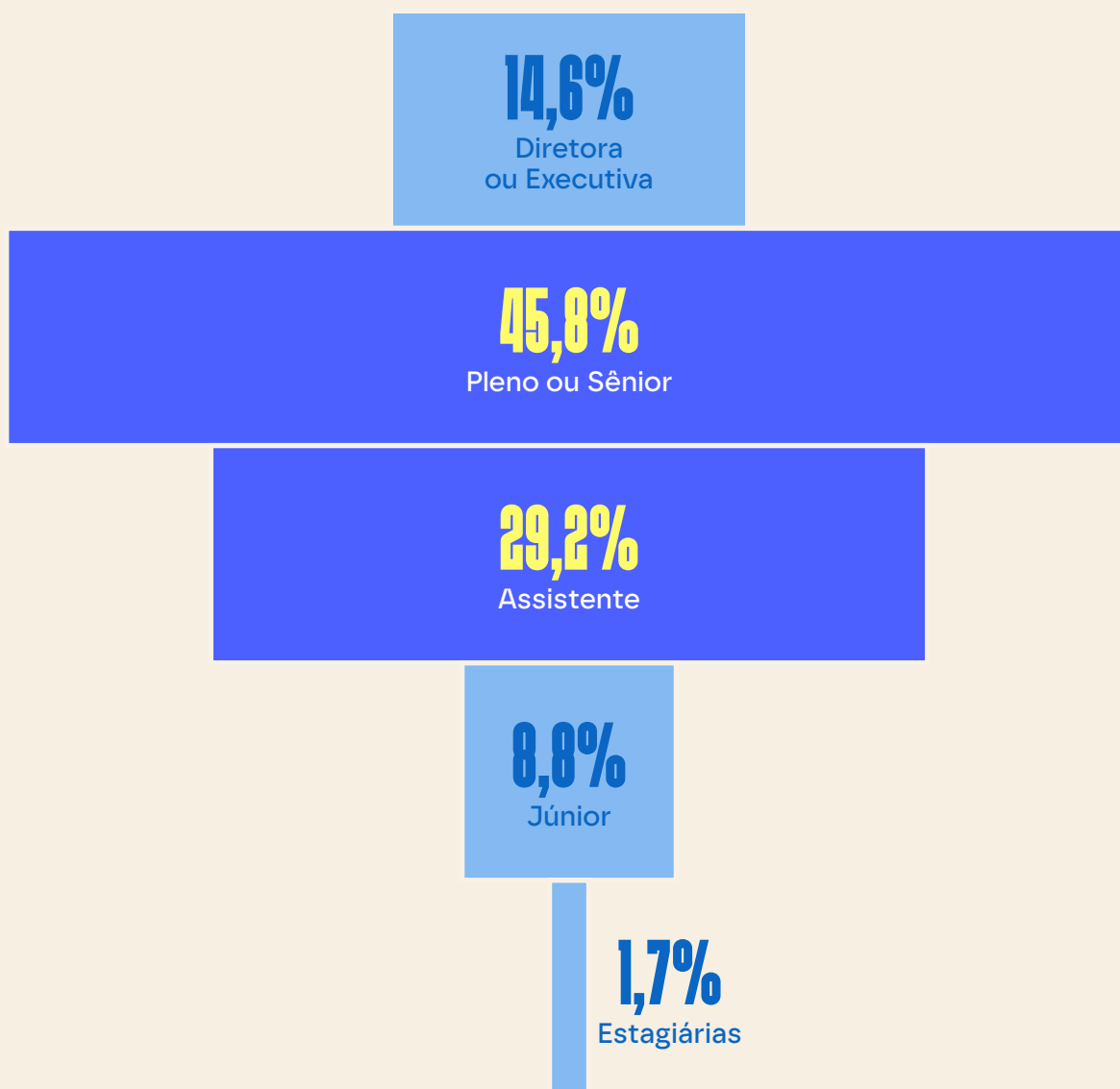
Em contrapartida,
as que têm uma **renda
mais alta** (mais de
R\$ 15 mil) representam
10,2% do total.

OBS: Não houve diferenças relevantes entre cor/raça* e regiões

*No questionário, a autodeclaração foi perguntada como
"raça/cor", seguindo os padrões do IBGE

Distribuição da resposta "sim" à Q: Você já passou
por alguma situação de assédio sexual no trabalho?

O assédio sexual acontece em todos os níveis hierárquicos, mas apresenta maior concentração entre os cargos de assistente, pleno ou sênior.



Distribuição da resposta "sim" à Q: Você já passou por alguma situação de assédio sexual no trabalho? (todas exceto homens cis)

ASSÉDIO = EXERCÍCIO DE PODER

Embora a nova pesquisa demonstre a ocorrência do assédio em todos os níveis hierárquicos, historicamente os alvos preferenciais são mulheres mais pobres e em níveis hierárquicos intermediários, além de terceirizadas.

Essa violência atinge todas as mulheres, mas costuma ser **acentuada pela desigualdade** a partir de marcadores como raça, classe social, região e renda.

“A violência sexual não é um ato de desejo descontrolado, mas um ato de poder, de dominação, de imposição de uma hierarquia”

Rita Laura Segato, antropóloga argentina, em "Las estructuras elementales de la violencia" (2003)

91%

das mulheres
sabem o que é
assédio sexual.

Assédio sexual

43,1%

*Sei o que é,
mas raramente
converso ou
pesquiso
sobre isso*

48,3%

*Sei o que é
e discuto com
certa frequência
sobre isso*

Quase metade
afirma conversar
com frequência
sobre o assunto.

Já ouvi falar, mas não sei identificar no cotidiano **4,8%**

Já ouvi falar, mas não sei exatamente o que é **1,8%**

Não me interessa por esse tema **1%**

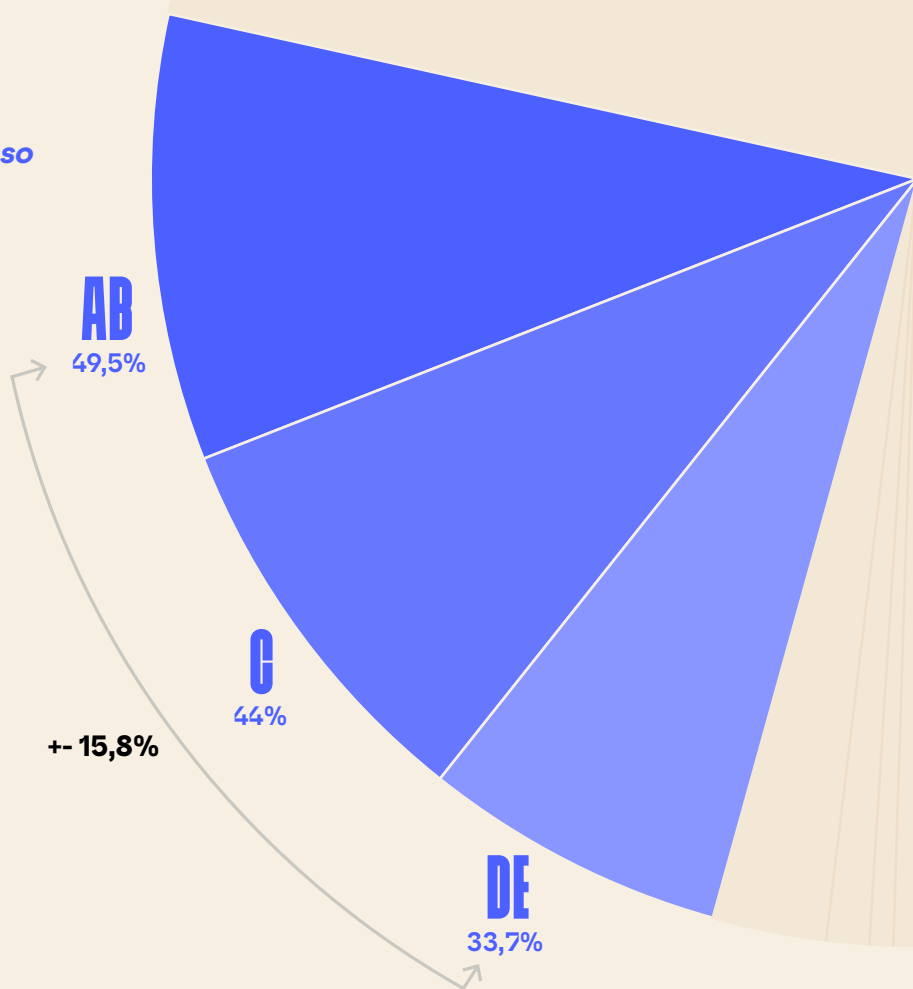
Nunca ouvi falar **1%**

Q: Agora, queremos entender a sua percepção, opinião e experiência em relação a assédio sexual no ambiente de trabalho. Marque a opção que mais se adequar ao seu conhecimento sobre assédio sexual no ambiente de trabalho: Opção "Sei o que é e discuto com certa frequência sobre isso"

A classe social influencia a frequência com que se fala sobre assédio: **quanto mais alta a classe social, mais se fala sobre o tema.**

Sobre assédio sexual no ambiente de trabalho:

Sei o que é e discuto com certa frequência sobre isso



Q: Agora, queremos entender a sua percepção, opinião e experiência em relação a assédio sexual no ambiente de trabalho. Marque a opção que mais se adequar ao seu conhecimento sobre assédio sexual no ambiente de trabalho: Opção "Sei o que é e discuto com certa frequência sobre isso"

Quem são as mulheres que mais falam sobre assédio sexual?

A conversa ainda se concentra nas **camadas mais privilegiadas da sociedade**, na maioria são mulheres brancas, com formação superior ou pós-graduação e em níveis hierárquicos intermediários que reportaram falar com frequência sobre o assédio sexual. Falar sobre esse assunto é essencial, pois pode **reduzir as barreiras** para combater e denunciar práticas de assédio.

55,4%

Têm entre 35 e 54 anos

54,6%

São brancas

41,8%

São pardas ou negras

85,5%

Têm formação superior ou pós-graduação

51,9%

São de nível pleno/sênior ou gerentes

Q: Agora, queremos entender a sua percepção, opinião e experiência em relação a assédio sexual no ambiente de trabalho. Marque a opção que mais se adequar ao seu conhecimento sobre assédio sexual no ambiente de trabalho: Opção "Sei o que é e discuto com certa frequência sobre isso"

AS ATITUDES QUE CONFIGURAM ASSÉDIO JÁ SÃO BEM IDENTIFICADAS PELAS MULHERES:

Entre 70% e 80% reconhecem:

Contato físico não solicitado

Mensagens ou e-mails de cunho sexual

Solicitação de favores sexuais

Pressão para encontros

Entre 50% e 70% reconhecem:

Olhares lascivos

Brincadeiras e piadas de cunho sexual

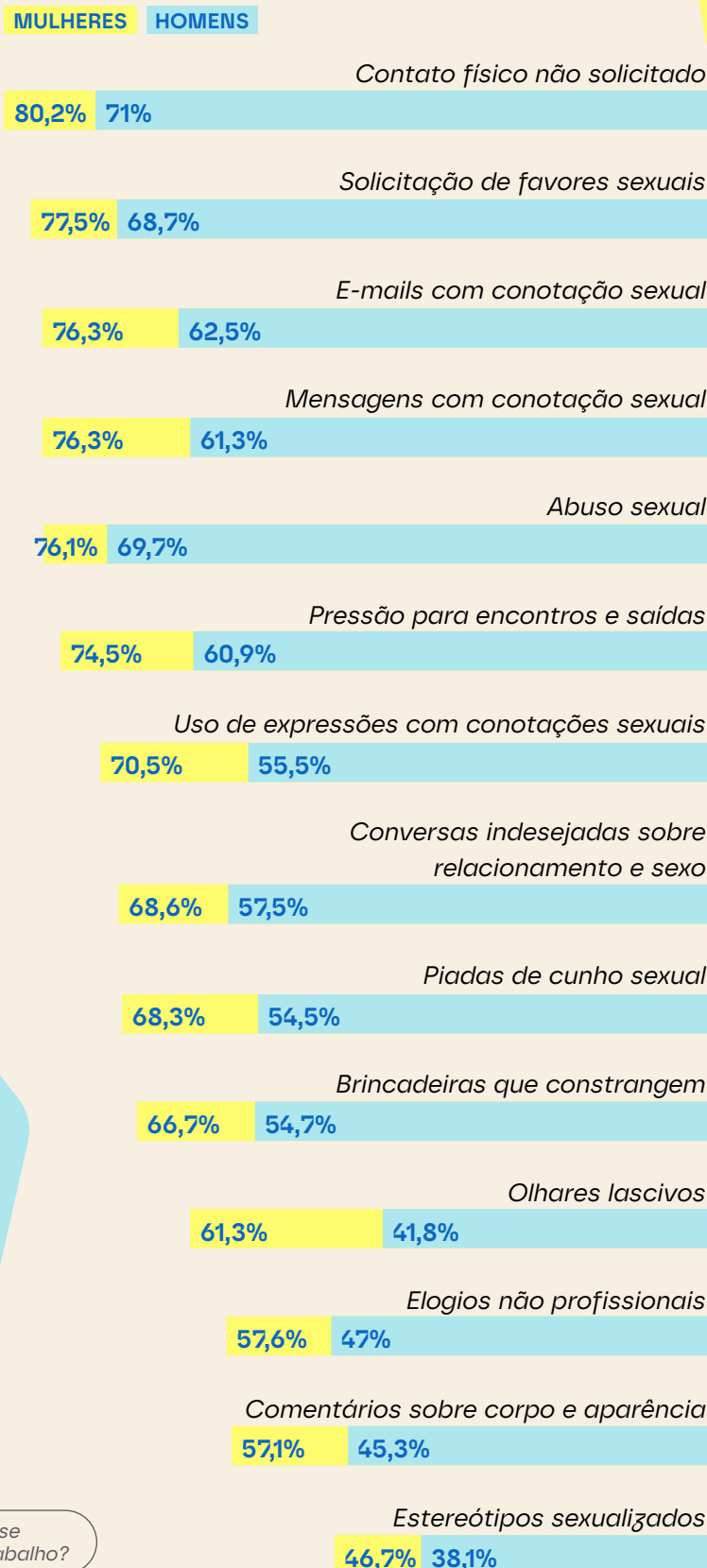
Elogios de ordem não profissional

Comentários sobre o corpo

Q: Q9: Na sua opinião, quais atitudes se configuram como assédio sexual no trabalho?

Quando questionados sobre **que atitudes classificam como assédio sexual**, os homens escolheram em média 2 opções de resposta a menos que as mulheres, o que pode indicar um repertório mais limitado sobre o que configura assédio sexual no trabalho.

Além disso, eles ficam aprox. 10pps abaixo das mulheres em quase todas as opções listadas, reforçando o **desconhecimento ou menor preocupação dos homens com relação a essas ações.**



Q: Na sua opinião, quais atitudes se configuram como assédio sexual no trabalho?

AVANÇO:

76%
das mulheres e
61%
dos homens
consideram
**mensagens
lascivas**
como atos de
assédio sexual.


Historicamente, abordagens e mensagens inadequadas foram minimizadas e não consideradas como assédio, mesmo em casos com ações tipicamente criminosas. Quando a ocorrência não era presencial, a tendência da opinião pública era desconsiderar ou minimizar seu impacto negativo.

Isso está mudando. A pesquisa mostra que os respondentes têm um bom nível de consciência e maior maturidade para identificar o assédio no ambiente de trabalho, considerando que mensagens lascivas — ainda que em terreno digital — também fazem parte desse espectro.

Ainda assim, a diferença de 15 pp entre homens e mulheres nesse entendimento demonstra a **necessidade de maior sensibilização e instrução sobre o tema.**

Q: Na sua opinião, quais atitudes se configuram como assédio sexual no trabalho?

MESMO SE FOR ONLINE, PODE SER ASSÉDIO



Mensagens, fotos, vídeos e áudios podem caracterizar assédio sexual quando enviados **sem consentimento**, especialmente entre pessoas que mantêm relações de trabalho.

Casos que ocorrem em redes — internas ou externas ao ambiente de trabalho — também podem ser considerados assédio. É fundamental que pessoas e empresas conheçam os limites que não podem ser ultrapassados, inclusive no ambiente digital.

Violência PRESENTE

57.3%

dos entrevistados,
homens e mulheres,
**já viram ou sofreram
algum assédio sexual
no trabalho**

*Q: Com que frequência
você observa situações de
assédio sexual nos ambientes
de trabalho que frequenta
ou já frequentou?*

Violência CONSTANTE

16,3% das pessoas que já viram ou viveram o assédio sexual, testemunham essa violência

TODOS OS DIAS

Entre as pessoas que relatam ver/viver o assédio diariamente, **59,2% são pretas ou pardas** (24,6pp a mais do que para as pessoas brancas).

26,8% viram ou viveram situações de assédio sexual

TODA SEMANA

32,2% dos homens viram ou viveram situações de assédio sexual

TUDO MÊS

Para as **mulheres**, esse número é de **43,2%**

Q: Com que frequência você observa situações de assédio sexual nos ambientes de trabalho que frequenta ou já frequentou? (pessoas que já viveram ou viram alguma situação de assédio sexual)

Violência CONSTANTE

Os dados nos apresentam
uma situação estarrecedora:

75.3%

das pessoas que
já vivenciaram ou
testemunharam
situações de assédio
em seus trabalhos -
atuais ou anteriores -
**identificaram
agressões pelo
menos uma vez
ao mês.**

Além de ser uma violência
inegável, **o assédio sexual é
crime** e está descrito na Lei
10.224/01 e no Código Penal
(art. 216-A), com uma pena
que pode variar de 1 a 2 anos
de detenção, além de multa.

A alta frequência dos casos
vividos ou presenciados
revela que esse tipo de
crime **ainda não é visto com
a importância devida.**

Muito além das
consequências legais e de
reputação, o assédio sexual
impacta a saúde física,
mental e a segurança das
trabalhadoras, culminando no
**adocimento das pessoas e
da cultura organizacional. Os
dados que veremos a seguir
confirmam esses impactos.**

*Q: Com que frequência
você observa situações de assédio
sexual nos ambientes de trabalho que
frequenta ou já frequentou? (pessoas
que já viveram ou viram alguma
situação de assédio sexual)*

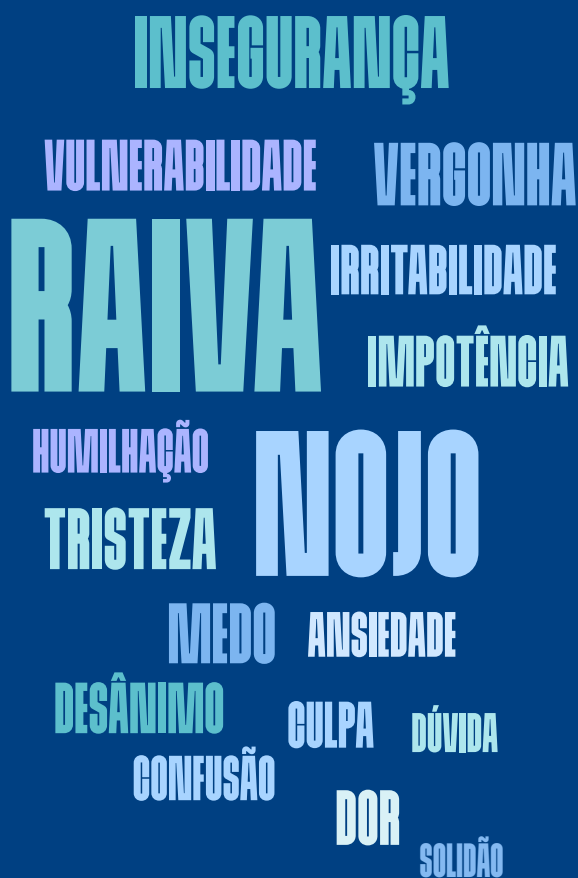
Como se sentem as
mulheres que vivem ou
viveram uma situação de
assédio sexual no trabalho?

INSEGURANÇA
IMPOTÊNCIA **VULNERABILIDADE**
NOJO **RAIVA**
HUMILHAÇÃO **VERGONHA**
ANSIEDADE **MEDO** **IRRITABILIDADE**
DESÂNIMO **TRISTEZA** **CULPA**
CONFUSÃO **SOLIDÃO** **DOR** **DÚVIDA**

*Q: O que você sentiu após passar
por isso? (mulheres que passaram por
alguma situação de assédio sexual)*

Analisando o **recorte por raça**, as mulheres que não são brancas demonstram sentir mais raiva do que nojo.

Não-brancas



Revela uma perspectiva de **injustiça**.

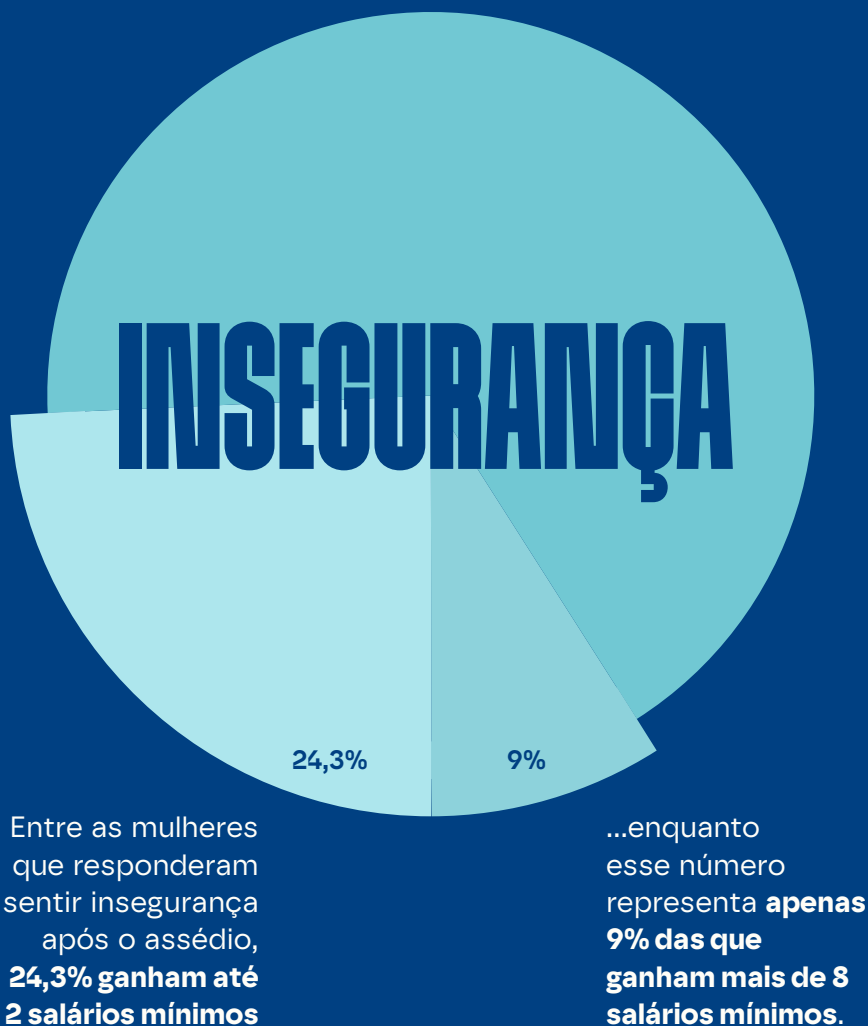
Brancas



No campo da **moralidade**, revela uma perspectiva de invasão e culpa.

Q: O que você sentiu após passar por isso? (mulheres que passaram por alguma situação de assédio sexual)

As mulheres mais pobres têm **sensação de insegurança** 15 pp mais forte que mulheres de classes sociais mais altas.



Q: O que você sentiu após passar por isso? (mulheres que passaram por alguma situação de assédio sexual)

Outros sentimentos associados à vivência do assédio sexual

VERGONHA

41%

HUMILHAÇÃO

35%

CULPA

14,8%

A visão de promiscuidade e inadequação associadas a qualquer expressão sexual feminina contribui para a **transposição da culpa** e, por consequência, do sentimento de vergonha, que **passa do agressor à vítima** e transforma até os mais terríveis atos de violência em sentimentos de humilhação para as mulheres.

Q: O que você sentiu após passar por isso? (mulheres que passaram por alguma situação de assédio sexual)

O assédio sexual adoece as TRABALHADORAS

Consequências pessoais

*Constante medo
e dificuldade de
confiar nas pessoas*

31,1%

*Desânimo
e cansaço*

29,2%

*Sintomas de
ansiedade e
depressão*

23,2%

*Diminuição da
autoconfiança*

22,1%

*Diminuição da
Auto-estima*

19%

Q: Quais foram as consequências para sua vida? (mulheres
que passaram por alguma situação de assédio sexual)

As consequências do assédio são sentidas em intensidades diferentes, por grupos raciais diferentes.

PRETAS E PARDAS
BRANCAS

Consequências pessoais

Constante medo e dificuldade de confiar nas pessoas

Grupo	Porcentagem
Pretas e Pardas	33%
Brancas	28,8%

Desânimo e cansaço

Grupo	Porcentagem
Pretas e Pardas	29,6%
Brancas	28,7%

Sintomas de ansiedade e depressão

Grupo	Porcentagem
Pretas e Pardas	24,1%
Brancas	21,3%

Diminuição da autoconfiança

Grupo	Porcentagem
Pretas e Pardas	24,1%
Brancas	20,1%

Diminuição da Auto-estima

Grupo	Porcentagem
Pretas e Pardas	21,3%
Brancas	16,2%

Q: Quais foram as consequências para sua vida?
(ocorrência por raça, em mulheres que passaram por alguma situação de assédio sexual)

Entre os grupos de mulheres pretas e pardas, as concentrações de respondentes que associaram sentimentos e consequências negativas após a vivência de um assédio sexual foi maior do que para o grupo de brancas. Essa diferença na resposta **pode ser um indício do impacto do assédio para os grupos historicamente minorizados nos ambientes de trabalho.**

O assédio sexual adoece as EMPRESAS

Consequências profissionais

*Mudança de expectativas
em relação à carreira*

19,1%

*Afastamento de colegas
do trabalho e solidão*

16,4%

*Pior performance
no trabalho*

14,2%

Q: Quais foram as consequências para sua vida? (mulheres que passaram por alguma situação de assédio sexual)

Após um caso de assédio, quais são as **atitudes** das mulheres?

35,7%

Contei para pessoas próximas



As atitudes mais expressadas ainda se referem a **recursos particulares, sem envolver a estrutura de apoio da empresa** onde trabalham.



As estruturas organizacionais de denúncia e apoio fazem parte do repertório de ação para 1/3 delas.

36,6% recorreram a outros sistemas de apoio da empresa, sendo que 15% acionaram o RH e 11,4% buscaram grupos de apoio da empresa;

Apenas 10% das mulheres utilizaram ao canal de denúncias oficial da companhia.

21,2%

Não fez nada

Recorri ao RH

15,1%

Recorri a grupos de apoio de minha empresa

11,4%

Recorri a sistemas de denúncia anônimos da minha empresa

10,1%

Recorri a grupos de apoio fora da empresa

6,3%

21,2%

Outro

Q: Como você reagiu a essa situação? (mulheres que passaram por alguma situação de assédio sexual)

1 EM CADA 6 MULHERES PEDE DEMISSÃO

Apesar dos protocolos e ações institucionais para combate ao assédio, a demissão ainda é uma barreira enfrentada pelas empresas, ocasionando **perda de talentos e prejuízos**.

Quando perguntadas sobre as consequências do assédio para suas vidas pessoais e profissionais, **15,6% disseram que o assédio sexual as levou a pedir demissão.**

MULHERES
HOMENS

Como agem as pessoas que **testemunham** assédio sexual no trabalho?

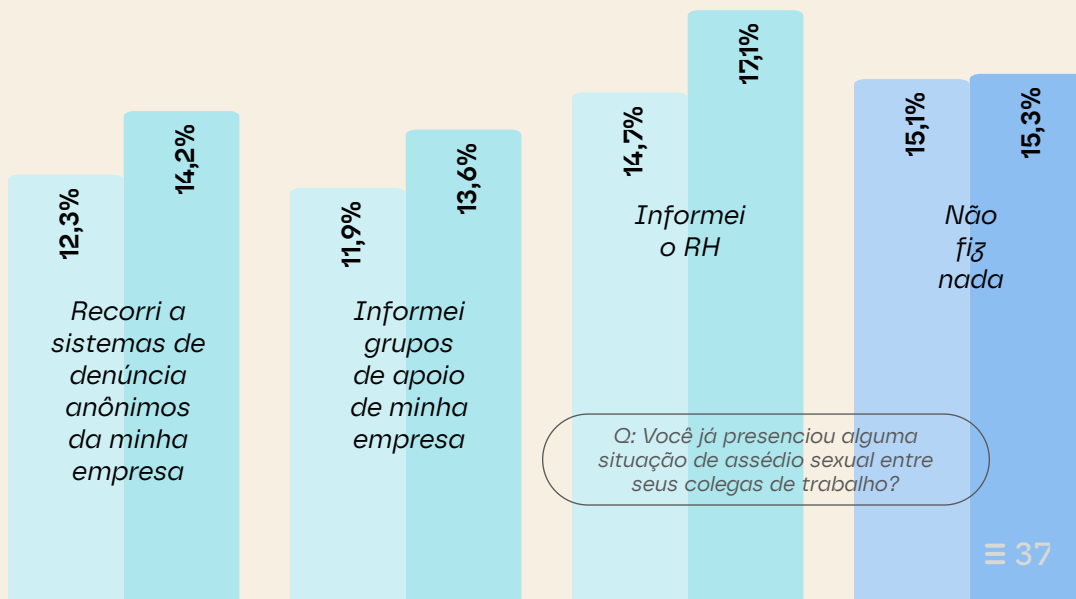
*** A maior parte das pessoas tenta auxiliar a vítima diretamente, ainda que não tenha recebido nenhuma formação para isso.** O dado indica oportunidade para a formação e treinamento de uma linha de frente estruturada, para realizar o acolhimento e encaminhar os casos às estruturas organizacionais.

*** As testemunhas ainda não fazem o encaminhamento adequado dos casos.**

Isso pode se dar por três fatores:

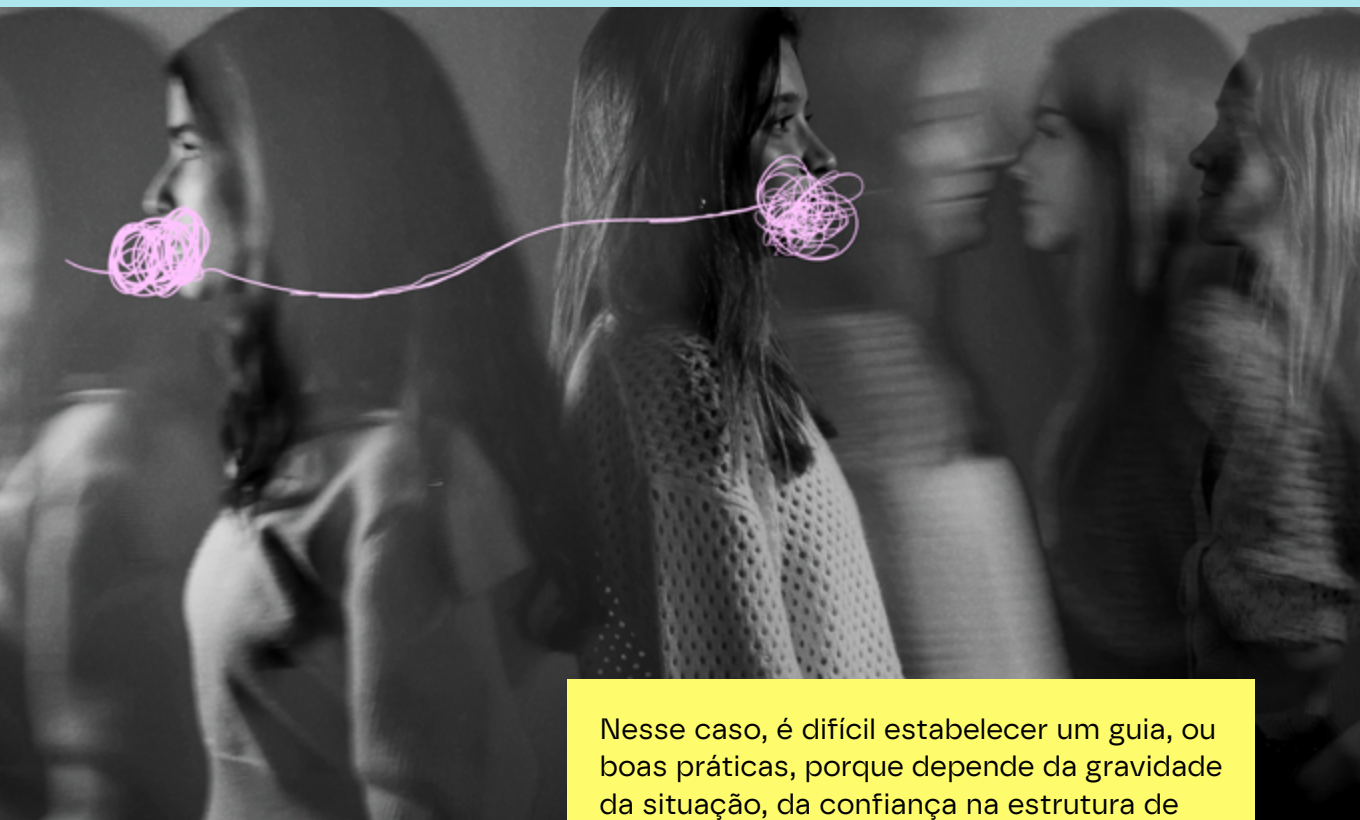
- Desconhecimento do tema;
- As dúvidas sobre se devem ou não denunciar, independentemente da vontade da vítima;
- Falta de informação e confiança em canais oficiais.

*** Testemunhas têm maior propensão a tomar alguma atitude em comparação às vítimas.** Apenas 15% das testemunhas não fizeram nada, versus 21% das vítimas.



UMA TESTEMUNHA DEVE OU NÃO DEVE DENUNCIAR?

A realização de uma denúncia por terceiros é um tema bastante sensível, porque envolve a vivência de uma violência por outra pessoa.



Nesse caso, é difícil estabelecer um guia, ou boas práticas, porque depende da gravidade da situação, da confiança na estrutura de resposta, do estado da vítima e até a sua abertura para a exposição do caso.

Entendemos que um bom primeiro passo é demonstrar apoio à vítima, acolhendo-a e se colocando disponível como testemunha, caso ela deseje formalizar a denúncia.

Medo da impunidade, exposição e descaso são as maiores **barreiras para a realização da denúncia.**

55,7%

Impunidade - nada de fato acontecerá

Principal barreira que desencoraja a formalização de uma denúncia.

55,3%

Medo de ser exposta (o)

46,6%

Descaso - as pessoas diminuem o que aconteceu

41,8%

Descrença - as pessoas dificilmente acreditam no que aconteceu

26,5%

Falta de certeza se foi um assédio sexual

41,8%

Medo de ser demitida (o)

Falta de proteção sentida pelas vítimas.

25,3%

Colocariam a culpa em mim

18%

Sentimento de que a culpa foi minha - eu mereci / eu pedi

Q: Na sua opinião, quais são as maiores barreiras para tomar uma atitude em relação à situação de assédio sexual?

O assédio sexual é um velho conhecido no ambiente profissional

91%

das mulheres **sabem o que é** assédio sexual

35,6%

das mulheres **já sofreram** assédio sexual

Mulheres com **renda familiar de até 5 salários mínimos** são vítimas mais frequentes (65%)

75,3% das pessoas (homens e mulheres) que já viveram ou testemunharam o assédio sexual, percebem essa situação ao menos **1 vez por mês** no trabalho (seja no ambiente atual de trabalho, ou no passado)

O medo e a paralisia ainda são predominantes

Esse cenário indica uma desconfiança em relação às **estruturas formais de denúncia**.

O assédio adoece as mulheres e as empresas

1 em cada 5

mulheres vítimas **não fez nada** após o assédio

1 em cada 6

mulheres **pede demissão** após sofrer assédio sexual

19,1% delas afirmam mudar expectativas em relação à **carreira**

16,5% **se afastam** dos colegas do trabalho e chefia

14,2% sentem piora na **performance** profissional

O assédio sexual adoece e afeta a vida pessoal e profissional da vítima

Nojo, culpa, vergonha, isolamento, depressão e demissão - são esses os impactos na vida da vítima do assédio sexual. Esse tipo de agressão interrompe carreiras e adoece as vítimas, que ainda não se sentem apoiadas pelas respostas institucionais das empresas brasileiras.



2

Assédio moral

Nessa segunda rodada da pesquisa, expandimos a exploração para contemplar também o assédio moral nos ambientes de trabalho

A IMPORTÂNCIA DE MAPEAR O ASSÉDIO MORAL

Um problema
que finalmente
saiu debaixo
do tapete.



Veja
veja.abril.com.br

”

Denúncia de assédio nos Correios
avança com novos elementos



Conselho Nacional de Justiça
cnj.jus.br

”

Em três anos, Justiça do Trabalho
julgou mais de 400 mil casos de
assédio moral e sexual



Agência Gov
agenciagov.ebc.com.br

”

Ex-vice-presidente da Caixa é
demitido por assédio moral e sexual



Exame
exame.com

”

Denúncias corporativas crescem
28% em 2024; assédio moral e
discriminação lideram casos

QUAL É A DEFINIÇÃO DE ASSÉDIO MORAL?

Assédio moral. Art. 203-A.

*Praticar, **reiteradamente**, contra o trabalhador ato hostil capaz de ofender a sua dignidade e causar-lhe dano físico ou psicológico, prevalecendo o agente de condução superior hierárquica ou ascendência inerente ao exercício de emprego, cargo ou função.*

Pessoalidade

Intencionalidade

Habitualidade

QUASE METADE DAS PESSOAS JÁ SOFREU ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO.

41,6%
DOS HOMENS

já viveram alguma
situação de assédio
moral no trabalho.

+7%

Deles não têm
certeza se o que
viveram foi assédio.

46,3%
DAS MULHERES

já viveram alguma
situação de assédio
moral no trabalho.

+8%

Delas não têm
certeza se o que
viveram foi assédio.

*Análises com segmentação por raça e classe não produziram diferenças significativas no estudo.

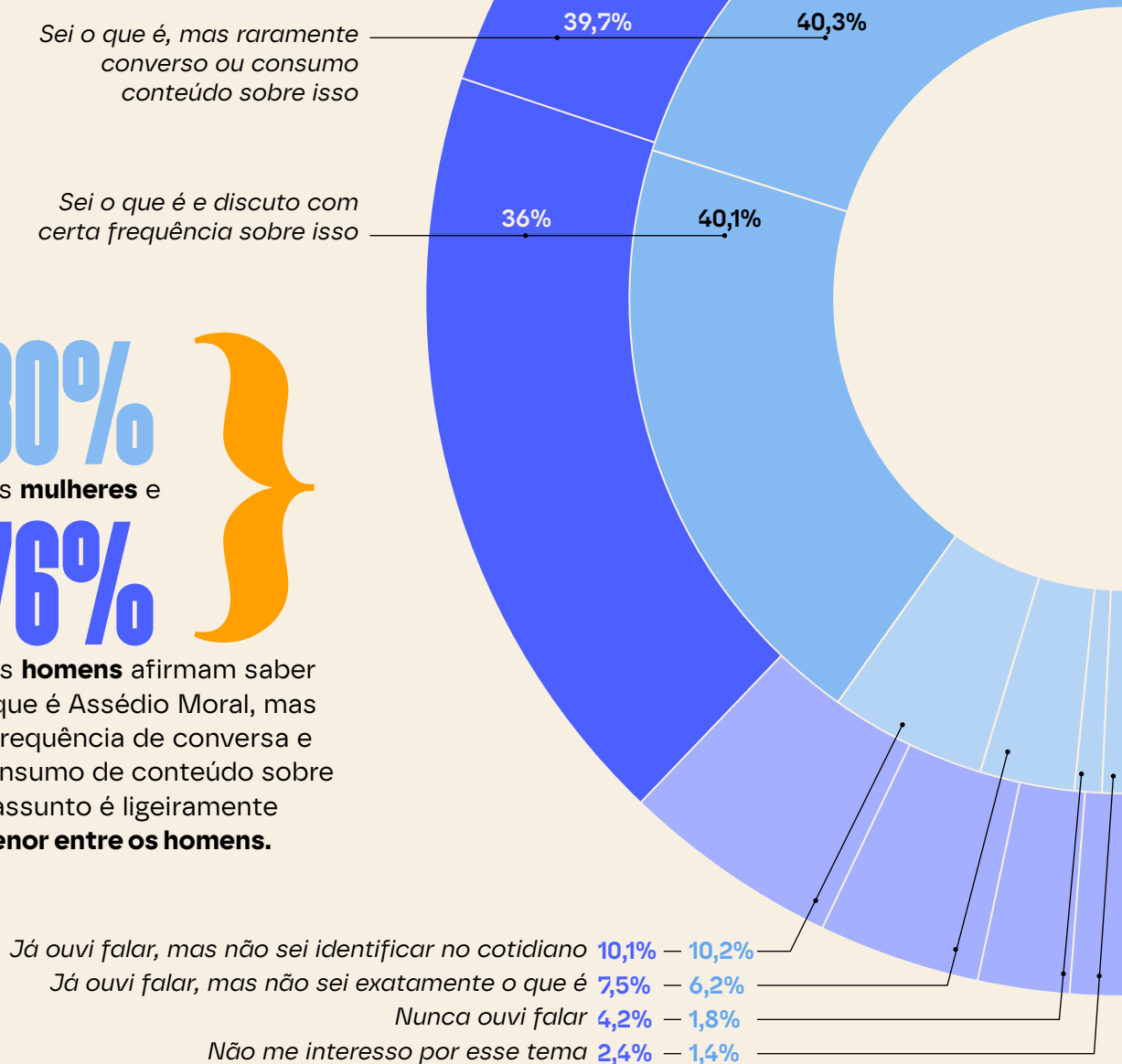
Q: Você já viveu alguma situação de assédio moral no trabalho?

A maioria das pessoas afirma saber o que é o assédio moral.

80%
das **mulheres** e
76%
dos **homens** afirmam saber o que é Assédio Moral, mas a frequência de conversa e consumo de conteúdo sobre o assunto é ligeiramente menor entre os homens.

Assédio moral

HOMENS
MULHERES



Q: Agora, queremos entender a sua percepção, opinião e experiência em relação a assédio moral no ambiente de trabalho. Sobre assédio moral no ambiente de trabalho:

Há um bom entendimento sobre o assédio moral, especialmente quanto à recorrência das agressões.

Gritos, xingamentos, humilhação, brincadeiras indevidas e ameaças são as ações **mais associadas** ao assédio moral.

Também parece haver a clareza de que as ações, quando **realizadas de forma recorrente**, podem ser assédio.

A maioria também soube identificar algumas ações que **isoladamente não configuram assédio**.

Atitudes como excluir, falar por cima ou não cumprimentar não são consideradas assédio quando isoladas, assim como demonstrar favoritismo e revirar os olhos.

Humilhação pública ou brincadeiras indesejadas, realizadas constantemente, em frente aos colegas de trabalho

73,6%

Gritos, xingamentos ou explosões de raiva constantes por parte de chefe ou superior hierárquico

71,6%

Ameaçar com demissão ou chantagem no trabalho

71,4%

Prejudicar constantemente uma pessoa, ou perseguição, no ambiente de trabalho

68,6%

Chamar alguém por apelidos ofensivos e indesejados, de forma constante

65,1%

Fazer comentários inadequados sobre a aparência, origem, cultura ou sobre a vestimenta de uma pessoa

63,6%

Cobranças excessivas injustificadas por parte de um chefe ou superior hierárquico

60,8%

Minimizar os problemas relacionados ao assédio

43,5%

Exclusão em momentos de conversa ou descontração entre pessoas do trabalho

37,9%

“Virar os olhos”, fazer pouco caso de uma situação/fala

34%

Demonstrar favoritismo por alguém na equipe direta

34%

Não escutar ou falar “por cima das pessoas”

28,8%

Não cumprimentar ou notar a presença

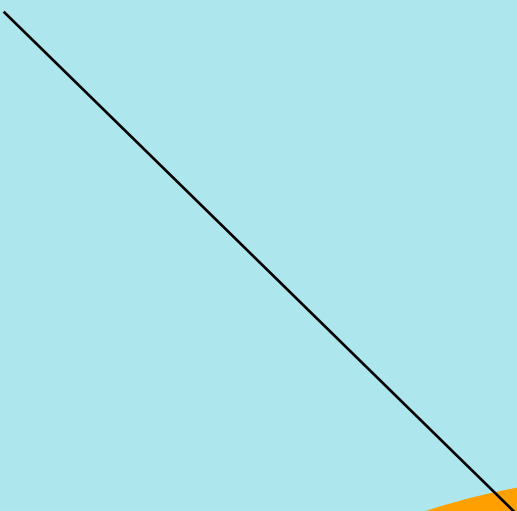
21,8%

Q: Na sua opinião, quais atitudes se configuram como assédio moral no trabalho?

Não sei que ações podem configurar assédio moral

1,8%

É importante entendermos que, embora algumas ações isoladas não possam ser enquadradas como assédio, elas seguem sendo **inadequadas para o ambiente de trabalho** e podem contribuir para a aceitação de violências, ou até evolução para casos de assédio.



Cabe às organizações determinar padrões de comportamento nos códigos de ética e conduta para identificar e tratar possíveis desvios.

Não é sempre fácil **definir as ações** que vão do desrespeito ao assédio.

Por isso, em 2018, a Harvard Business Review publicou um bom guia para o entendimento de comportamentos que ocupam a área cinzenta do assédio.

EXEMPLOS:

NÃO OFENSIVO

Opiniões corriqueiras em temas como cabelo e roupa.

- Elogios educados à aparência.
- Interações informais, mas respeitosas, entre colegas.

CONSTRANGEDOR E LEVEMENTE OFENSIVO

Comentários que afirmam ou sugerem distinções de gênero desfavoráveis às pessoas.

- “Piadas” que exploram papéis opressivos de gênero e raça.
- Objetificação de mulheres

OFENSIVO

Práticas insensíveis às questões de gênero, raça, idade e deficiência.

- Negar injustificadamente oportunidades de trabalho e promoções a uma mulher que acaba de ter filhos ou engravidar.

BASTANTE OFENSIVO

Comportamentos ou comentários intencionalmente humilhantes e/ou insultantes.

- Flertes não consentidos.
- Insistir em convidar um(a) colega para jantar, mesmo depois de muitas recusas.

ASSÉDIO SEXUAL

Comportamentos transgressores ou agressivos e fisicamente intrusivos.

- Ameaçar alguém, caso recuse avanços de cunho sexual;
- Fazer mensagens não solicitadas, toques não consentidos

VIOLÊNCIA MAIS GRAVE

Comportamento envolvendo coerção, violência, ameaça ou agressão física.

- Tentar beijar alguém à força.
- Agarrar as partes sexuais de alguém.

Material adaptado por Mayra Cotta para o Guia Lilás a partir da régua de Kathleen Kelley Reardon para Harvard Business Review, 2018. [“It’s not always clear what constitutes sexual harassment. Use this tool to navigate gray areas.”](#)

Na comparação por gênero, as mulheres demonstram **mais repertório** no assunto

MULHERES
HOMENS

Humilhação pública ou brincadeiras indesejadas, realizadas constantemente, em frente aos colegas de trabalho

76,6% 68%

Gritos, xingamentos ou explosões de raiva constantes por parte de chefe ou superior hierárquico

74,2% 67%

Ameaçar com demissão ou chantagem no trabalho

73,9% 66,8%

Prejudicar constantemente uma pessoa, ou perseguição, no ambiente de trabalho

71,5% 63,3%

Chamar alguém por apelidos ofensivos e indesejados, de forma constante

67,3% 61%

Fazer comentários inadequados sobre a aparência, origem, cultura ou sobre a vestimenta de uma pessoa

66,6% 58%

Cobranças excessivas injustificadas por parte de um chefe ou superior hierárquico

62,7% 57,3%

Minimizar os problemas relacionados ao assédio

46,8% 37,6%

Exclusão em momentos de conversa ou descontração entre pessoas do trabalho

40,1% 34,1%

“Virar os olhos”, fazer pouco caso de uma situação/fala

35,3% 31,5%

Demonstrar favoritismo por alguém na equipe direta

34,8% 32,3%

Não escutar ou falar “por cima das pessoas”

29,2% 28,1%

Não cumprimentar ou notar a presença

22% 21,7%

Não sei que ações podem configurar assédio moral

2,4% 1,5%

Diferença
média entre
6 e 8pp

As atitudes com maior dissonância entre os gêneros são:

- Minimizar os problemas relacionados ao assédio (**9,2pp**);
- Comentários inadequados sobre aparência (**8,6pp**);
- Humilhação e brincadeiras indesejadas em público (**8,6pp**).

Q: Na sua opinião, quais atitudes se configuram como assédio moral no trabalho?

Raiva, humilhação, tristeza, irritabilidade e impotência são os **sentimentos mais lembrados pelas vítimas** de assédio moral

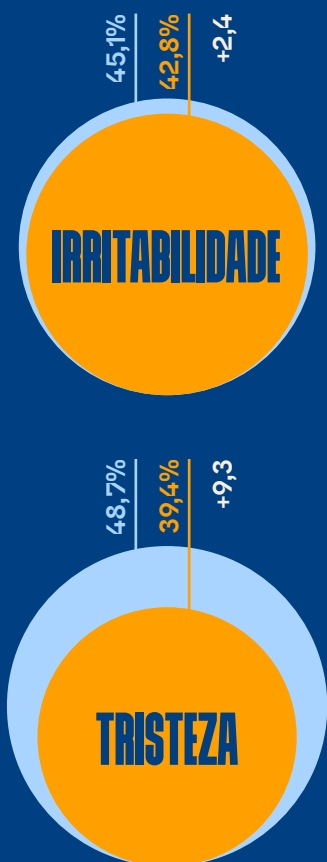
IRRITABILIDADE DÚVIDA INSEGURANÇA
VULNERABILIDADE IMPOTÊNCIA
RAIVA HUMILHAÇÃO
VERGONHA CULPA TRISTEZA
SOLIDÃO DESÂNIMO ANSIEDADE
MEDO CONFUSÃO

Q: O que você sentiu após passar por isso? (pessoas que já viveram alguma situação de assédio moral no trabalho)

As mulheres sentem as consequências do assédio com mais intensidade e relatam mais sentimentos como vulnerabilidade, humilhação e ansiedade do que os homens.

MULHERES
HOMENS
VARIAÇÃO (PP)

Principais sentimentos
HOMENS



Principais sentimentos
MULHERES



Q: O que você sentiu após passar por isso? (pessoas que já viveram alguma situação de assédio moral no trabalho)

E O MOTIVO PODE ESTAR DENTRO DA PRÓPRIA CULTURA NA NOSSA SOCIEDADE

Não se trata de julgar as mulheres como sensíveis demais, mas de entender como **o machismo também sufoca os homens.**



“Nossos meninos são educados para esconder as emoções, para aparentar força e reprimir a sensibilidade (...) Isso impede que homens e mulheres estabeleçam relações saudáveis, harmoniosas”

Marília Lamas, autora de "De menina e de menino – gênero e infância"

Consequências do assédio moral na VIDA PROFISSIONAL

O assédio moral transforma a perspectiva de carreira da vítima e acarreta consequências profissionais negativas

32,1%

Mudança de expectativas em relação à carreira

27%

Pior performance no trabalho

17,1%

Afastamento de colegas do trabalho e solidão

15,5%

Demissão - pedi minha demissão

12,3%

Difamação - fui difamado(a) entre os colaboradores

10,2%

Geladeira - fui "colocado(a) na geladeira"

8,1%

Transferência - fui transferida de empresa/unidade

6,7%

Demissão - a empresa me demitiu

Q: Quais foram as consequências para sua vida? (pessoas que viveram uma situação de assédio moral)

Consequências do assédio moral na VIDA PESSOAL

Não afeta apenas o trabalho, também traz fortes consequências para a vida pessoal da vítima

42,9% *Desânimo e cansaço*

34,1% *Sintomas de ansiedade e depressão*

33,1% *Diminuição da auto-estima*

33% *Diminuição da autoconfiança*

24,3% *Constante medo e dificuldade de confiar nas pessoas*

20,5% *Sintomas físicos como dores de cabeça e náuseas*

10,8% *Distúrbios alimentares*

Q: Quais foram as consequências para sua vida? (pessoas que viveram uma situação de assédio moral)

Desânimo e cansaço

44,9%

MULHERES
HOMENS

38,9%

Sintomas de ansiedade e depressão

37,6%

27%

Diminuição da autoconfiança

34,1%

30,9%

Diminuição da auto-estima

33%

33,3%

Mudança de expectativas em relação à carreira

32,1%

32%

Pior performance no trabalho

27,1%

26,7%

Constante medo e dificuldade
de confiar nas pessoas

25,3%

22,4%

Sintomas físicos como dores
de cabeça e náuseas

23,4%

14,8%

Afastamento de colegas do trabalho e solidão

18,2%

14,8%

Demissão - pedi minha demissão

15,8%

15%

Difamação - fui difamado(a)
entre os colaboradores

11,9%

13%

Distúrbios alimentares

11,4%

9,6%

Geladeira - fui "colocado(a) na geladeira"

9,3%

12%

Transferência - fui transferida
de empresa/unidade

8,9%

6,7%

Demissão - a empresa me demitiu

7,5%

5,2%

As consequências são mais graves para a saúde mental **delas**

Mulheres relatam mais sintomas de ansiedade e depressão (+10,6pp), sintomas físicos (+8,5pp) e desânimo e cansaço (+6pp).

O prejuízo é sentido de maneira muito forte por **todos**:

1/3

dos profissionais que
sofrem assédio moral
citam mudanças de
expectativas na carreira

1 EM CADA 6

pede demissão

Q: Quais foram as consequências para sua vida?
(pessoas que viveram uma situação de assédio moral)

38,5%

Contei
para
pessoas
próximas1 EM
CADA 3vítimas conta
com o **apoio**
de pessoas
próximas após
viver alguma
situação de
assédio moral.

Mas

1 EM
CADA 5não consegue
fazer **nada**.

21,5%

Não fiz
nada

17,6%

Recorri
ao RH

12,4%

Recorri a
sistemas de
denúncia
anônimos
da minha
empresa

11,7%

Recorri
a grupos
de apoio
de minha
empresa

11,4%

Pedi
demissãoRecorri
a grupos
de apoio
fora da
empresa

8,1%

Q: Como você reagiu a essa
situação? (pessoas que viveram uma
situação de assédio moral)

Mulheres e homens contam com pessoas próximas.

Mas quem mais recorre ao apoio da empresa são eles.

MULHERES

HOMENS

41%

33,3%

Contei para pessoas próximas



Mesmo que, para ambos os gêneros, a ação mais comum seja contar com o apoio de pessoas próximas (41% para as mulheres e 33% para os homens), **as mulheres apresentam esse comportamento com maior intensidade.**



Em contrapartida, **eles recorrem mais aos sistemas de apoio das empresas**, como o RH, canais de denúncia anônimos ou grupos de apoio (47,8% dos homens versus 38,8% das mulheres).

Essas diferenças entre gêneros indicam as **discrepâncias entre as atuações dos homens e mulheres vítimas de violência.**

Enquanto elas se apoiam mais em suas redes de apoio e pessoas de confiança, eles confiam mais nas estruturas formais das empresas.

21,6%

21,3%

Não fiz nada

17,5%

18%

Recorri ao RH

10,3%

16,7%

Recorri a sistemas de denúncia anônimos da minha empresa

11%

13,1%

Recorri a grupos de apoio de minha empresa

12,4%

9,4%

Pedi demissão

8,2%

8%

Recorri a grupos de apoio fora da empresa

Q: Como você reagiu a essa situação? (pessoas que viveram uma situação de assédio moral)

A negligência, impunidade e medo de exposição são os maiores **empecilhos para a realização da denúncia** do assédio moral.

57,4%

Impunidade - nada de fato acontecerá

48,5%

Medo de ser demitida (o)

46,3%

Medo de ser exposta (o)

45,7%

Descaso - as pessoas diminuem o que aconteceu

29,6%

Sentimento de que precisamos aguentar esse tipo de comportamento no trabalho

25,8%

Falta de certeza se foi um assédio

34%

Descrença - as pessoas dificilmente acreditam no que aconteceu

21,8%

Colocariam a culpa em mim

15,3%

Sentimento de que a culpa foi minha - eu mereci / eu pedi

Q: Na sua opinião, quais são as maiores barreiras para tomar uma atitude em relação à situação de assédio moral?

Para as mulheres, o medo pelo descaso, descrença e impunidade pesa mais.

Impunidade - nada de fato acontecerá

MULHERES

59,7%

HOMENS

53,3%

+6,4pp

Descaso - as pessoas diminuem o que aconteceu

MULHERES

49,8%

HOMENS

38,3%

+11,5pp

Descrença - as pessoas dificilmente acreditam no que aconteceu

MULHERES

36,6%

HOMENS

29,4%

+7,3pp

Q: Na sua opinião, quais são as maiores barreiras para tomar uma atitude em relação à situação de assédio moral?

Para os dois tipos de assédio, as barreiras para a realização das denúncias são quase as mesmas:

O MEDO DA IMPUNIDADE, O DESCASO E O MEDO DA EXPOSIÇÃO.

Esses receios sugerem oportunidades para a atuação das empresas quanto à responsabilização e correção de quem pratica o assédio.



A diferença é que

PARA O ASSÉDIO MORAL, O MEDO DE SER DEMITIDO IMPEDE 48,5%

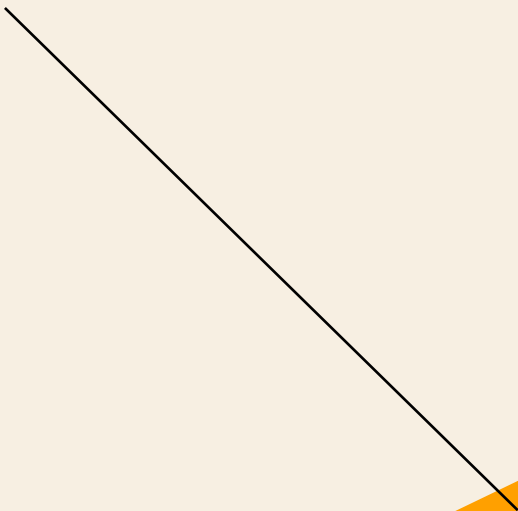
das pessoas de denunciar, ficando 6,7pp acima quando comparado ao assédio sexual.

A definição do assédio moral costuma ter uma área cinzenta

maior: não é sempre que as pessoas e as companhias têm certeza de que tipos de comportamentos podem ser tipificados como assédio moral.

Essa falta de clareza pode ser um agravante no caso da demissão, podendo facilitar com que as empresas penalizem, de forma equivocada, tanto as vítimas quanto os denunciados.

A percepção sobre barreiras para a realização das denúncias de assédio demonstra a **falta de confiança nos processos e nos canais de denúncia das empresas.**



O medo de retaliação, de exposição e dúvidas sobre o processo indicam respostas organizacionais ainda insuficientes ou desestruturadas

A definição de assédio moral não é tão desconhecida quanto pode-se imaginar

80% das mulheres e **76%** dos homens afirmam saber o que é assédio moral;

Gritos, xingamentos, humilhação, brincadeiras indevidas e ameaças são as ações mais associadas ao assédio moral - aproximadamente **70%** dos respondentes destacam casos como estes.

Quase metade das pessoas (homens e mulheres) já vivenciou assédio moral

Em média **45%** das pessoas têm certeza que sofreram assédio moral, sendo **41,6% dos homens e 46,3% das mulheres**.

Assédio não é apenas uma questão de trabalho, ele também afeta a vida pessoal das vítimas

42% relatam sentir desânimo e cansaço;

34,1% sentem sintomas de ansiedade e depressão;

Mulheres relatam, com mais frequência e gravidade, os **impactos na saúde física e mental**

1 em cada 6 vítimas de assédio moral pede demissão.

Ainda é difícil buscar apoio

1 em cada 5 pessoas **não consegue fazer nada** sobre a situação, após viver um assédio moral;

A maioria conta com o **apoio de pessoas próximas**;

Entre as estruturas organizacionais, **buscar o RH é o caminho mais comum**, correspondendo a **17,6%** das respostas;

O canal de denúncias ainda é **pouco buscado** (12,4%), principalmente para as mulheres;

O **medo de ser demitido** ainda é uma barreira para as denúncias para **48,5%** das pessoas.

3

Respostas organizacionais



Neste capítulo investigamos a **percepção dos colaboradores** sobre as respostas institucionais para o assédio. Mapeamos:

1

Quais são as respostas esperadas pelos colaboradores?

2

Qual o nível de conhecimento sobre as ações das organizações de combate ao assédio?

3

O que os entrevistados associam como ações organizacionais de combate ao assédio?

4

O que conhecem do trabalho realizado (ou não) nas empresas onde trabalham?

Entre outras definições, a Lei Emprega + Mulheres prevê:

- A prevenção e combate ao assédio sexual e a outras formas de violência no âmbito do trabalho;
- Inclusão do combate ao assédio no rol de atividades das CIPA+as;
- Estabelecimento de regras de conduta e procedimentos para a realização de denúncias;
- Capacitação e sensibilização anual no tema.

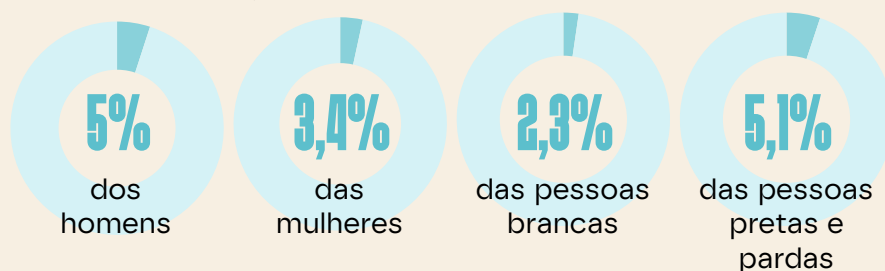
Para este trecho do estudo, foram analisadas **apenas as respostas de pessoas que trabalham em empresas com 20 ou mais colaboradores** que, de acordo com o cap. VII da Lei, devem implementar medidas de prevenção e de combate ao assédio e outras formas de violência no trabalho.

O desconhecimento da Lei 14.457/22 é alto:



83% dos entrevistados que trabalham em empresas sujeitas à lei nunca ouviram falar ou não conhecem as determinações da Emprega + Mulheres.

Apenas **3,5%** dos entrevistados **conhecem a lei mais profundamente.** Entre estes, são:



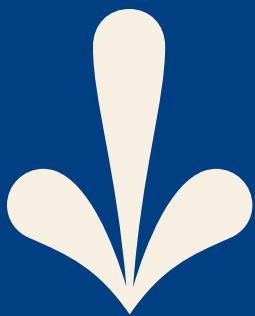
As definições da Lei Emprega + Mulheres não estão claras e, na prática, **não alcançam os colaboradores** para que exijam uma atuação adequada da companhia onde trabalham.

Q: Você conhece a lei 14.457/22, do Programa Emprega + Mulheres?

Percepções sobre respostas organizacionais de combate ao **assédio sexual**

Respostas
organizacionais

Assédio sexual



AINDA EXISTE UM ESPAÇO DE SILÊNCIO:

MAIS DA METADE

dos entrevistados
não vê ações de
enfrentamento
ou comunicação
para redução do
assédio sexual
(53%).

47%

**conseguem
identificar** a
implementação
de ferramentas ou
comunicação de
combate ao assédio.

**Não houve
diferença
significativa**
de percepção
entre homens
e mulheres no
caso das ações
voltadas ao
assédio sexual.

“MINHA EMPRESA ABAFA OU ENCOBRE CASOS ATIVAMENTE”

6%

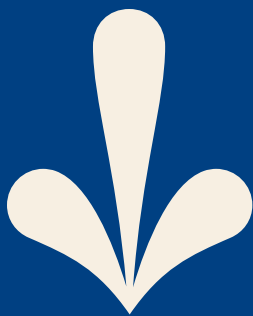
dos respondentes afirmam trabalhar em empresas que encobrem casos de assédio sexual ativamente.

Levando em consideração a seriedade do crime de assédio sexual, a concentração de respondentes que identificam uma ação intencional da empresa para encobrir casos é preocupante, pois denuncia a falta de efetividade da lei e a dificuldade das empresas em lidar com o problema.

Percepções sobre respostas organizacionais de combate ao assédio moral

Respostas
organizacionais

Assédio moral



52,3%

Implementa e/ou
comunica ações
para combate ao
assédio moral

52%

das pessoas
**enxergam
ações** de
combate ao
assédio moral
nas empresas

A maioria das pessoas vê as
empresas implementarem ações
para impedir o assédio moral
(5pps acima do assédio sexual).

18,9%

Nem implementa,
nem comunica
ações de combate
ao assédio moral

15,9%

Não sei
responder

12,3%

Encobre/abafa
ativamente os casos
de assédio moral

De forma geral, **as mulheres se demonstraram mais críticas à atuação das empresas:** o reconhecimento das iniciativas é 11 pp menor do que para os homens (59% e 48% respectivamente).

Q: Qual é a atuação da empresa onde
você trabalha quanto ao assédio moral?

12%

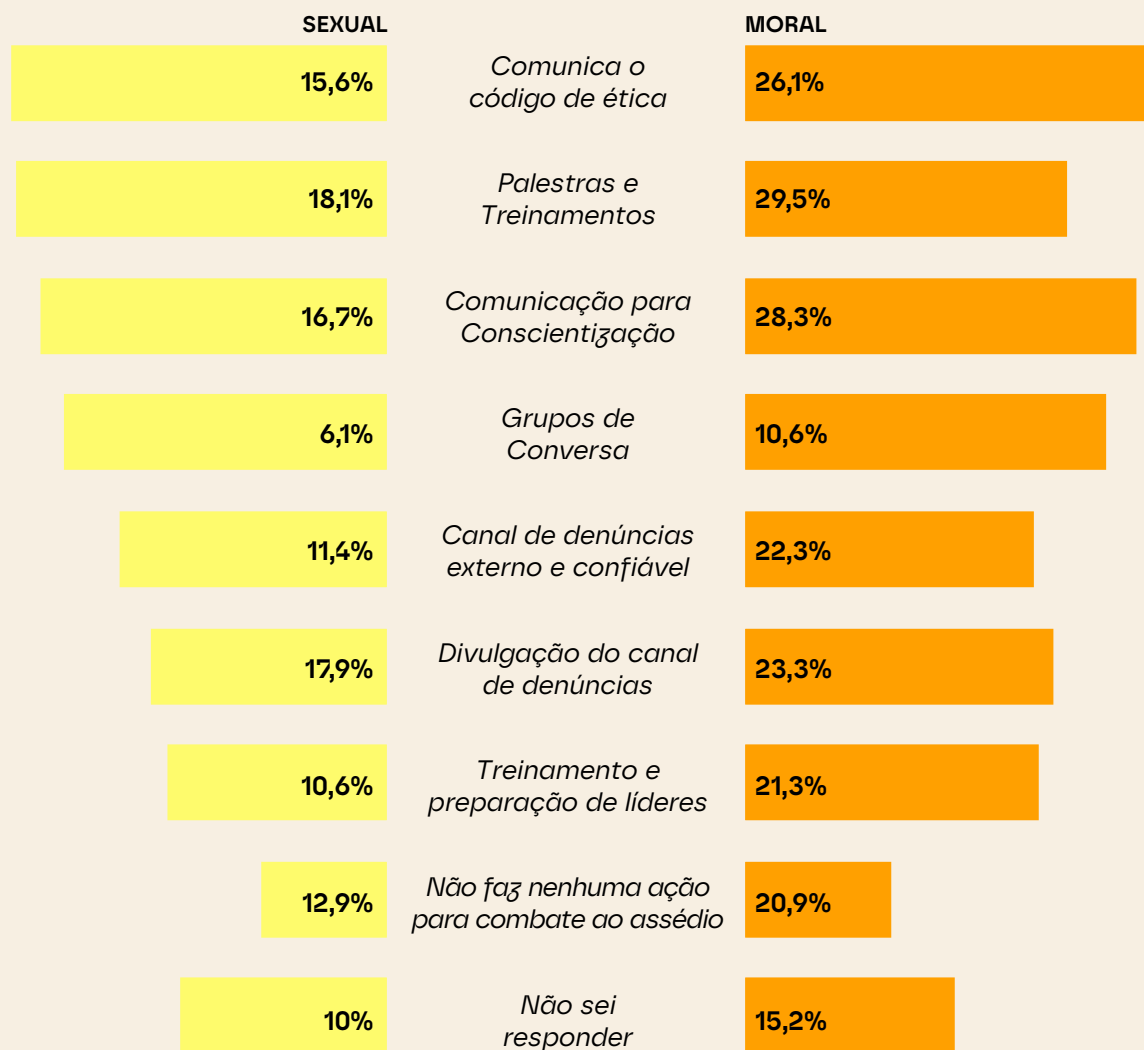
DOS RESPONDENTES
PERCEBEM O
ABAFAMENTO DE
CASOS DE FORMA
INTENCIONAL
PELA EMPRESA.

Ainda que seja um número menos expressivo, a percepção de abafamento intencional pelos entrevistados pode **contaminar a cultura organizacional e minar a confiança** nos meios formais de denúncia, acolhimento e apuração.

Q: Qual é a atuação da empresa onde você trabalha quanto ao assédio moral?

As ações mais comuns nas empresas são comunicação e palestras para sensibilização, comunicação do código de ética e canal de denúncias.

Existe uma clara oportunidade para trabalho das ferramentas de denúncia - como um canal externo ou criação do comitê de ética, por exemplo.



Q: Que tipos de ações para combate ao assédio sexual a empresa na qual você trabalha realiza?
| Que tipos de ações para combate ao assédio moral a empresa na qual você trabalha realiza?

Na comparação
entre as ações
adotadas pelas
empresas, os
dados indicam ser

**MAIS COMUM QUE
AS COMPANHIAS
FALEM SOBRE O
ASSÉDIO MORAL
DO QUE SEXUAL**

com os colaboradores

Mas a pesquisa
também indica
a existência de

**MAIS CASOS
ABAFADOS OU
ENCOBERTOS
PARA ESSE TIPO
DE AGRESSÃO.**

As ações das empresas para combate do assédio sexual ainda não são claras

53% dos respondentes **não veem as ações** das empresas para o combate do assédio sexual;

6% das pessoas percebem que as empresas onde trabalham **encobrem** casos de assédio.

Embora percebam mais ações de combate ao assédio moral, esse tipo de violência também é mais abafado

52% das pessoas **percebem ações** de combate ao assédio moral nas empresas que trabalham;

12% percebem que as empresas onde trabalham abafam ou **encobrem** casos ativamente.

Comunicação e treinamentos são os movimentos mais comuns nas empresas

Tanto para o assédio moral quanto para o sexual, as ações de combate mais comuns são:

- **Treinamentos e Palestras** (18,1% para assédio sexual e 29,5% para o assédio moral)
- **Comunicação para conscientização** (16,7% para o assédio sexual e 28,3% para o assédio moral)

Lei Emprega+ Mulheres

Apesar de sancionada em 2021, a lei ainda encontra barreiras em sua efetividade, de acordo com os colaboradores entrevistados. Isso indica um risco para as empresas que ainda não se enquadraram de maneira eficiente às exigências.

4

Assédio nas redes

Como vimos:

76%

das mulheres e

61%

dos homens

consideram

**mensagens
lascivas**

como atos de
assédio sexual.

O entendimento do ambiente online como parte do assédio no trabalho motivou a investigação, junto ao LinkedIn, sobre o

ASSÉDIO NOS MEIOS DIGITAIS.

Exploramos a **ocorrência dos assédios** moral e sexual nas redes sociais e mapeamos as **iniciativas existentes e desejadas**, na perspectiva dos usuários, para combater o problema.

27%

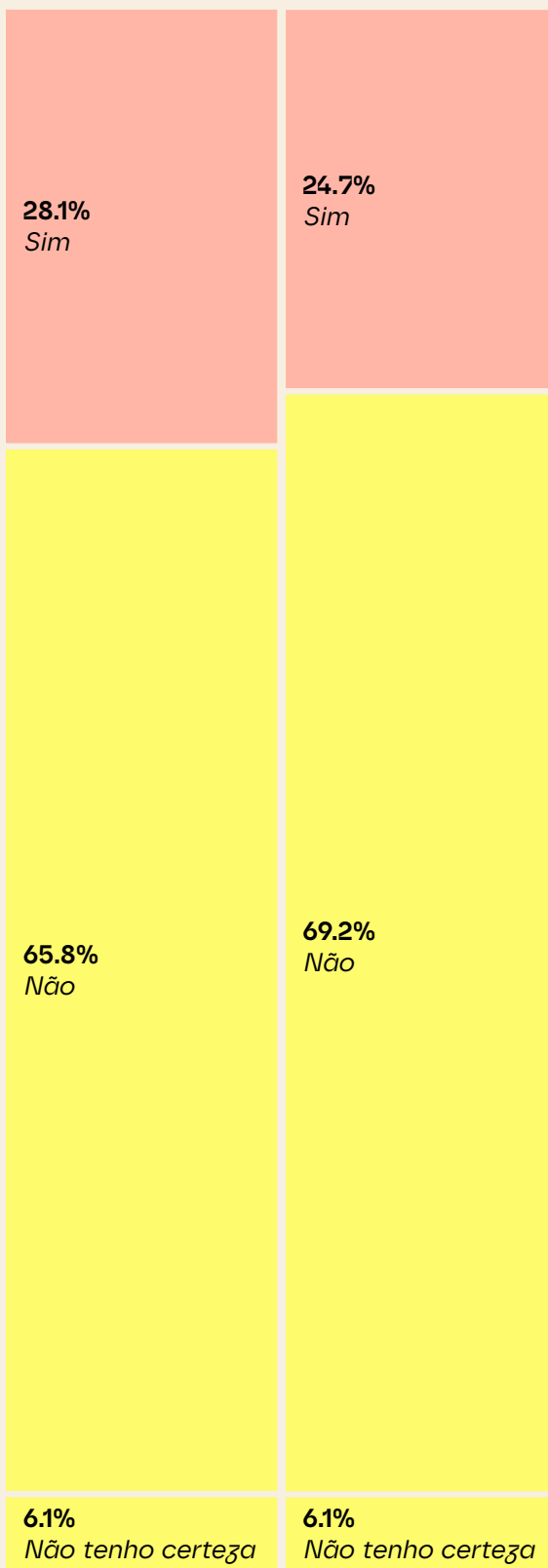
dos respondentes já foram abordados por pessoas com **intenções sexuais inadequadas** nas plataformas que utilizam para fins profissionais.

As **mulheres** reportaram receber esse tipo de abordagem em **3,4pp a mais** do que os homens.

Nas redes sociais que você utiliza para finalidades profissionais, você já foi abordado/a por uma pessoa com intenções pessoais e sexuais? (Elogios descontextualizados, assédio sexual, entre outros).

MULHERES

HOMENS



Assédio nas redes

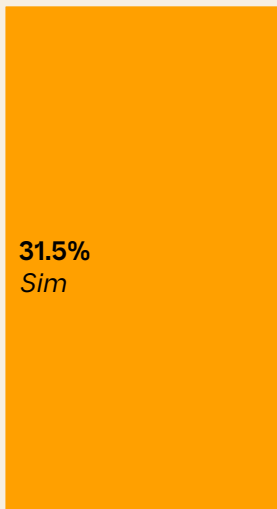
Assédio sexual

29%

dos respondentes
já sofreram
assédio moral
nas plataformas
que utilizam para
fins profissionais.

Q: Nas redes sociais, você já sofreu alguma situação que considerasse assédio moral? (Exposições inadequadas, "piadas" e comentários descabidos, chantagens, entre outros)

MULHERES

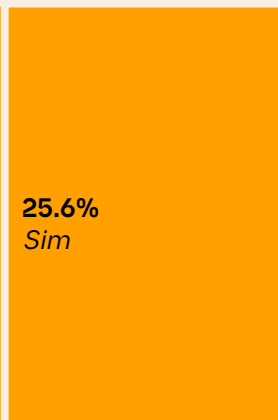


31.5%
Sim

60.9%
Não

7.6%
Não tenho certeza

HOMENS



25.6%
Sim

66.4%
Não

8.0%
Não tenho certeza

Assédio nas redes

Assédio moral

As redes sociais ainda têm espaço para **melhorar as ferramentas** de enfrentamento ao assédio.

55,2%

Melhorias no sistema de denúncia de comentários e mensagens ofensivas

47,3%

Comunicação sobre como denunciar comentários ou usuários ofensivos

A maioria se preocupa com mensagens ofensivas e gostaria que comunicassem melhor sobre como realizar uma denúncia

35,4%

Campanha de reafirmação de políticas e comportamentos desejáveis na rede

34,7%

Moderação de comentários ofensivos pela plataforma

A moderação do ambiente digital deve ser feita pelas plataformas e não deve ser repassada aos usuários

29,6%

Moderação de comentários ofensivos pela própria comunidade

Ainda há muito que as plataformas podem fazer.

27,6%

Moderação de comunidades e usuários ofensivos pela plataforma

8,2% Estou satisfeito(a) com o tipo de moderação que existe hoje

Q: Qual seria a melhor solução na sua opinião para situações de assédio sexual e/ou moral nas redes sociais?

A RESPONSABILIDADE POR CRIAR INTERAÇÕES MAIS SAUDÁVEIS ESTÁ NAS MÃOS DAS PLATAFORMAS DIGITAIS.

Fica claro que, no entendimento do público, as ações para garantir ambientes mais saudáveis **devem ser tomadas pelas próprias plataformas, criando e comunicando melhor as ferramentas de denúncia e moderação**, e não transpostas aos usuários com alternativas de autorregulação.

1 em cada 4 já foi abordado online por pessoas com intenções sexuais

O assédio/importunação sexual também acontece no ambiente das redes sociais e 27% das pessoas relatam ter sido abordadas por alguém com intenções sexuais inadequadas online;

O assédio moral é ainda mais frequente online do que o assédio sexual

29%

dos respondentes disseram já ter sofrido assédio moral nas plataformas digitais (+2pps, com relação ao assédio sexual);

Os usuários esperam que as redes atuem com mais força no enfrentamento ao assédio

55%

dos respondentes apontam que gostariam que as redes trabalhassem em **melhorias nos sistemas de denúncia** de comentários e mensagens ofensivas;

47%

gostariam que houvesse mais **comunicação sobre como denunciar** comentários ofensivos e usuários com comportamento inadequado.

TRABALHO
SEM ASSÉDIO

CONCLUSÕES



OS ASSÉDIOS SEXUAL E MORAL PERMANECEM COMO VIOLÊNCIAS ESTRUTURAIS NO TRABALHO

1

Os assédios sexual e moral seguem sendo experiências comuns e recorrentes para os profissionais brasileiros no mercado de trabalho. Mais de um terço das entrevistadas relatou já ter sofrido violência sexual no trabalho (35,6%) e quase metade das pessoas (41,6% dos homens e 46,3% das mulheres) já passaram por alguma violência moral. Os dados evidenciam que, **mesmo com avanços legais e maior debate público, ainda há uma ocorrência frequente e perigosa desses comportamentos.**

Combater os assédios exige uma transformação cultural profunda e contínua nas organizações.

O PERFIL DA VÍTIMA INFLUENCIA NO IMPACTO DOS ASSÉDIOS

2

Compreender o assédio a partir de uma lente interseccional é essencial. A pesquisa mostrou que, **apesar do assédio sexual atingir mulheres de todos os perfis, os impactos dessa violência podem ser diferentes, dependendo do perfil e situação de vulnerabilidade dessa mulher.**

Em uma comparação por raça, os dados mostraram que as mulheres pretas e pardas sentiram com mais intensidade, as consequências negativas do assédio sexual, relatando mais medo para confiar em outros, sintomas de ansiedade e depressão, redução da autoconfiança e da auto-estima.

Diferenças nas consequências do assédio também ocorrem para as violências morais. A comparação entre os gêneros demonstra que as mulheres sentem de maneira mais aguda os impactos do assédio, com diferenças significativas na sensação de humilhação, ansiedade e vulnerabilidade. **Essa descoberta indica a existência de consequências distintas na vida pessoal e profissional das vítimas, dependendo de seu perfil, nível de proteção ou de vulnerabilidade no ambiente de trabalho.**

3

AS RESPOSTAS ORGANIZACIONAIS AINDA ESTÃO DISTANTES DO NECESSÁRIO. 1 EM CADA 6 AINDA PEDE DEMISSÃO.

A partir dos dados coletados, entendemos que as estruturas empresariais ainda falham em responder de forma adequada aos casos de assédio. **Mais da metade das pessoas entrevistadas não reconhece ações claras de prevenção ou enfrentamento**, e 83% sequer conhecem a Lei Emprega + Mulheres — mesmo em empresas obrigadas a implementá-la.

Essa desconexão entre a norma e a prática impacta diretamente a confiança das vítimas.

O estudo revelou que muitas mulheres optam por não denunciar, por medo de retaliação ou descrédito, por isso 1 em cada 6 casos ainda se “resolve” com um pedido de demissão.

A ineficiência dos canais internos e a percepção de que há empresas que encobrem casos são sinais alarmantes da urgência de mudança estrutural.

O ASSÉDIO É FREQUENTE E GRAVEMENTE SUBNOTIFICADO, GRANDE PARTE DOS CASOS NÃO É CONHECIDO PELAS EMPRESAS.

Quase metade das pessoas entrevistadas já vivenciou o assédio moral no ambiente de trabalho. A recorrência de práticas como humilhação, gritos, exposição e isolamento evidencia o quanto **esse tipo de agressão ainda está presente e, muitas vezes, naturalizado nas relações profissionais.**

A dificuldade de identificar o assédio moral em suas formas mais sutis, somada à falta de capacitação das lideranças para lidar com o tema, contribui para a banalização dos casos. **As mulheres, em especial, sentem com mais intensidade os efeitos emocionais do assédio moral, como ansiedade, depressão e diminuição da autoestima,** o que evidencia

um impacto profundo e prolongado na saúde mental e nas trajetórias profissionais das vítimas.

As empresas podem sofrer com a vasta subnotificação dos casos, já que as ferramentas formais de denúncia e apoio são utilizadas na minoria dos casos (36,6% para assédio sexual e 41,7% para o assédio moral).

O ASSÉDIO TAMBÉM SE EXPANDE PARA O AMBIENTE DIGITAL – E AS PLATAFORMAS NÃO ESTÃO PREPARADAS

5

Os assédios sexual e moral extrapolam os limites físicos das empresas e invadem as redes sociais e aplicativos de comunicação. **Mais de um quarto das pessoas ouvidas relataram abordagens inadequadas em plataformas digitais utilizadas para fins profissionais** (27% relataram ter sofrido violências de cunho sexual e 29% de cunho moral).

Soma-se a isso que apenas 8% dos entrevistados consideraram satisfatórias as ferramentas de moderação das plataformas. **A expectativa do público é clara: que as empresas de tecnologia assumam a responsabilidade pela criação de ambientes digitais mais seguros, aprimorando sistemas de denúncia, comunicação e acolhimento. O combate ao assédio também passa por exigir comprometimento ético das redes e plataformas digitais.**

OBRIGADA

REALIZAÇÃO DA PESQUISA:
THINK EVA E LINKEDIN

COLETA E TABULAÇÃO DE
DADOS QUANTITATIVOS:
OPINION BOX

ANÁLISE DOS DADOS E
CRUZAMENTOS TEÓRICOS:
THINK EVA

REVISÃO E DIVULGAÇÃO:
THINK EVA, LINKEDIN
E EDELMAN BRASIL

DESIGN:
MARÍLIA FILGUEIRAS

COMUNICAÇÃO:
EDELMAN BRASIL

PESQUISA
TRABALHO , 2025
SEM ASSÉDIO

Realização:

think
Eva+ LinkedIn

Apoio:

opinion  box