

# Percepções sobre a violência e o assédio contra mulheres no trabalho

---

RELATÓRIO DE PESQUISA  
QUANTITATIVA

Laudes —  
— Foundation

LOCOMOTIVA  
PESQUISA & ESTRATÉGIA

INSTITUTO  
PATRÍCIA GALVÃO

# OBJETIVOS

O objetivo geral do projeto é **fomentar o debate** sobre as situações de **violência e assédio** vivenciadas pelas mulheres nos **ambientes de trabalho**.

Para isso, **mapeamos as percepções da população** sobre a temática e as **experiências de assédio e constrangimento vividas pelas trabalhadoras** no ambiente de trabalho.

# Luciana Campello

## Gerente do Programa Direitos e Trabalho da Laudes Foundation

"A pesquisa vem em um momento muito oportuno. Ela acontece no ano em que – com a pandemia do Covid-19 – as desigualdades se tornam ainda mais evidentes, com destaque ao aumento exponencial da violência de gênero associada às medidas de confinamento, pressões econômicas e incertezas sobre o futuro, além da jornada contínua das mulheres, com cuidados com os filhos, familiares, a casa, simultaneamente ao trabalho realizado de casa. Além disso, a pesquisa retrata todos os aspectos mencionados na Convenção 190 da OIT, que versa sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho."



# Maíra Saruê Machado

## Diretora de pesquisa do Instituto Locomotiva

"As mulheres vivenciam uma série de situações de assédio e constrangimento no ambiente de trabalho que acabam sendo naturalizadas, ou seja, tratadas como situações cotidianas, de pouca importância. É preciso falar sobre assédio no trabalho de forma ampla, inclusive nas empresas, coibindo essas situações e dando a devida relevância institucional ao tema, hoje tratado no âmbito individual, trazendo ainda mais sofrimento para as mulheres vítimas."





# Jacira Melo

## Diretora executiva do Instituto Patrícia Galvão

"A pesquisa revela a urgência de ações pró-ativas por parte das empresas para o enfrentamento das situações de discriminação, constrangimento e assédio contra mulheres no ambiente de trabalho. É preciso que as empresas reconheçam a gravidade dessas situações e respondam com ações concretas e efetivas."



# ETAPAS DO PROJETO



## CONVERSA COM ESPECIALISTAS

Entrevistas em profundidade



## PERCEPÇÕES DAS MULHERES SOBRE ASSÉDIO

Grupos de discussão Online



## PANORAMA DO ASSÉDIO NO BRASIL

Pesquisa quantitativa Online

## ***Na etapa qualitativa vimos que ...***



A **violência** e o **assédio** estão presentes na vida das mulheres e surgem com espontaneidade quando abordamos os **constrangimentos sofridos** no trabalho.



Ainda que existam algumas dúvidas sobre **assédio moral e sexual**, os conceitos são, em geral, conhecidos pelas trabalhadoras.



**Todas as situações** de **constrangimento, violência e assédio** narradas nos grupos de discussão têm, em sua essência, uma **perspectiva de gênero**, e as participantes reconhecem isso.

## ***Na etapa qualitativa vimos que ...***

- >>** As **etapas da vida** pessoal e profissional das mulheres **são marcadas pela possibilidade** de vivenciarem situações de **violência e assédio**;
- >>** Ainda que essas situações sejam **reconhecidas**, **reagir e se proteger delas ainda são os maiores desafios**;
- >>** A **falta de confiança** nas instituições e nas estruturas internas das empresas é um dos motivos mais apontados para a não reação, acompanhado pelo **medo de perder o emprego**.



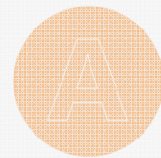
## ***Na etapa qualitativa vimos que ...***

- >> **Falar sobre assédio** no interior de **empresas** é um **tabu** apontado pelas especialistas ouvidas;
- >> Cabe ao **RH das empresas**, na opinião das especialistas, o **esforço de alterar a cultura** corporativa e trazer a questão de **violência e assédio** para a **pauta**;
- >> Muitas das soluções apontadas pelas especialistas perpassam **ações informativas e educativas**, realizadas no **horário de trabalho** e com apoio da **gestão**. Mas a dimensão da punição também é fundamental para explicitar a **não conviência** da empresa com a **situação**.

Realizamos, então, a **pesquisa quantitativa** que embasou este relatório.

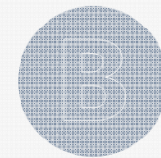


# ONDE ESTAMOS



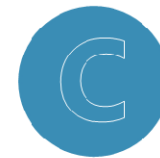
## CONVERSA COM ESPECIALISTAS

Entrevistas em profundidade



## PERCEPÇÕES DAS MULHERES SOBRE ASSÉDIO

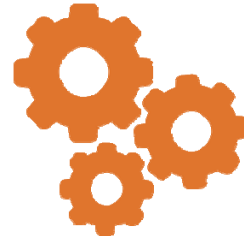
Grupos de discussão Online



## PANORAMA DO ASSÉDIO NO BRASIL

Pesquisa quantitativa Online

# PESQUISA QUANTITATIVA



## METODOLOGIA

Pesquisa  
online



## AMOSTRA

**1.500**

Entrevistas

1.000 mulheres  
500 homens



## PERÍODO DE CAMPO

7 a 20 de  
outubro de 2020

## PERFIL



Mulheres



Homens

Faixa etária  
**18** anos ou  
mais

Margem de erro  
**2,9** p.p.

Cobertura  
**Nacional**

*Amostra ponderada em sua distribuição de sexo, região, idade e ocupação, conforme os parâmetros da PNAD/IBGE*



# Perfil dos respondentes



COTA



33% Homens  
67% Mulheres

COTA



18% Norte+Centro-Oeste  
25% Nordeste  
36% Sudeste  
21% Sul



42% Casado(a) / Mora junto  
47% Solteiro(a)  
9% Divorciado(a)/Separado(a)  
2% Viúvo(a)

COTA



24% 18 – 29 anos  
39% 30 – 49 anos  
37% 50 anos e mais



14% Ensino Fundamental  
53% Ensino Médio  
28% Ensino Superior  
5% Pós-graduação ou mais



69% Com filhos(as)  
31% Sem filhos(a)



33% Branca  
15% Preta  
48% Parda  
3% Amarela  
1% Indígena

COTA



32% Classe AB  
49% Classe C  
19% Classe DE

COTA



26% Empregado(a)  
24% Empregador(a)/Autônomo(a)/  
Profissional liberal  
32% Não ocupado(a)  
18% Não PEA

(Os dados foram ponderados para representar a população)

# AGENDA



01

O TRABALHO E SEUS DESAFIOS PARA AS MULHERES

02

IMPACTOS DO TRABALHO NÃO-REMUNERADO SOBRE AS MULHERES

03

ASSÉDIO E CONSTRANGIMENTO NO TRABALHO

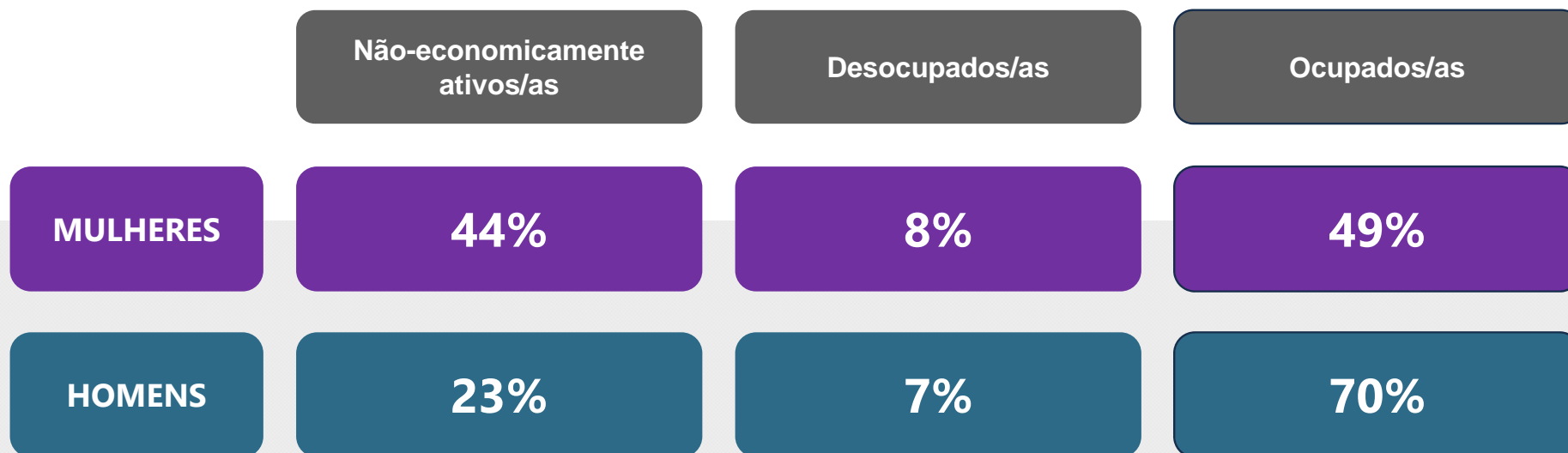
04

CONSIDERAÇÕES FINAIS

# 01

## O trabalho e seus desafios para as mulheres

# 49% DAS MULHERES E 70% DOS HOMENS ESTÃO OCUPADOS EM UM TRABALHO REMUNERADO





# ENTRE OS/AS QUE ESTÃO OCUPADOS/AS, PRINCIPAL OCUPAÇÃO É EMPREGO COM CARTEIRA ASSINADA, EMBORA NÃO CHEGUEM A 40%

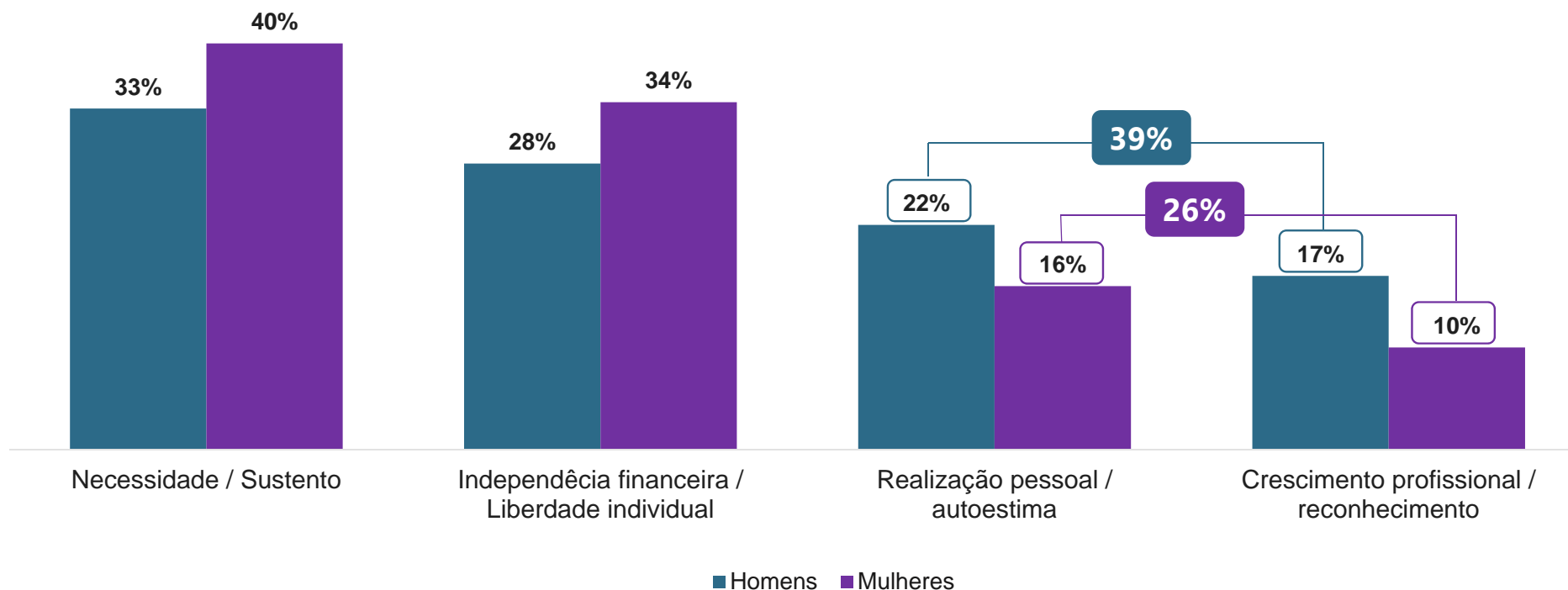
	Mulheres	Homens
Empregado(a) com carteira assinada	<b>37%</b>	<b>38%</b>
Conta própria	<b>21%</b>	<b>30%</b>
Empregado(a) sem carteira assinada	<b>26%</b>	<b>18%</b>
Funcionário público / servidor	<b>13%</b>	<b>8%</b>
Empregador(a)	<b>3%</b>	<b>6%</b>

O **significado do trabalho** para as mulheres está relacionado principalmente a questões financeiras, como **sustento e independência**.



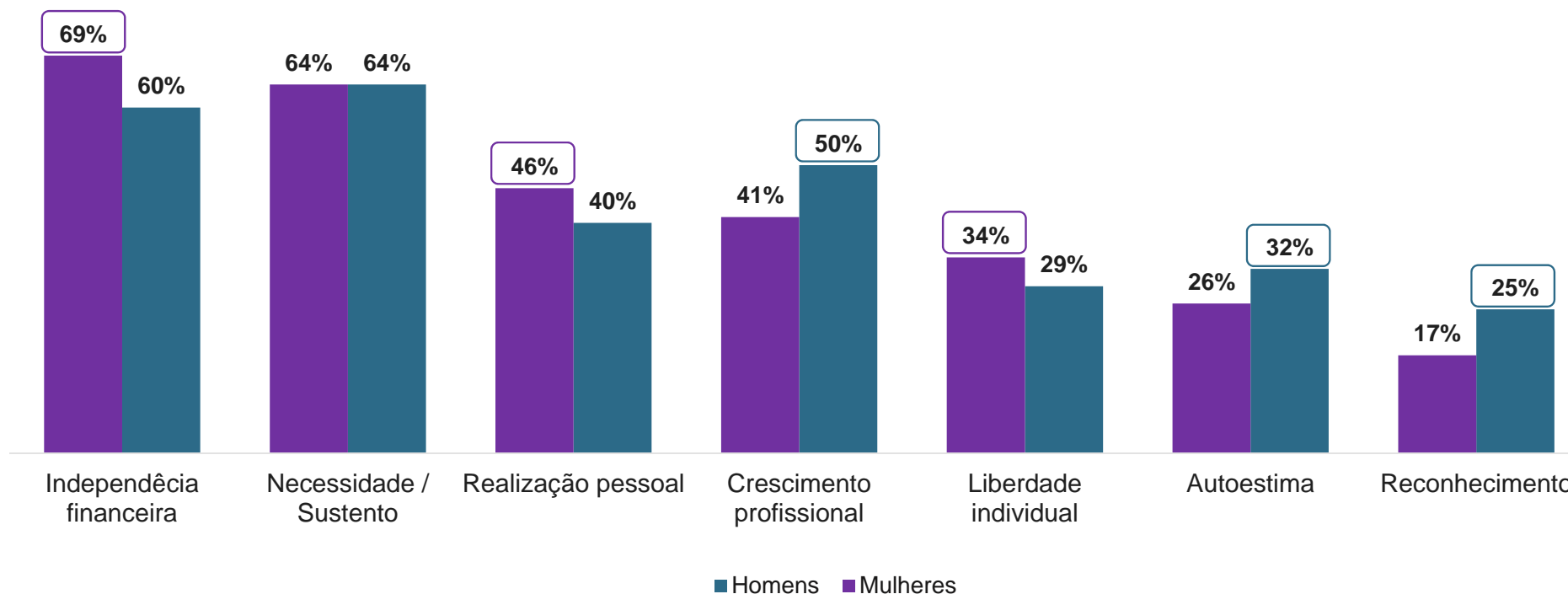
# PARA AS MULHERES, TRABALHO ESTÁ MAIS LIGADO A SUSTENTO E INDEPENDÊNCIA FINANCEIRA. 39% DOS HOMENS VEEM TRABALHO COMO REALIZAÇÃO PESSOAL E CRESCIMENTO

PRINCIPAL SIGNIFICADO DO TRABALHO  
(ENTRE QUEM TRABALHA)



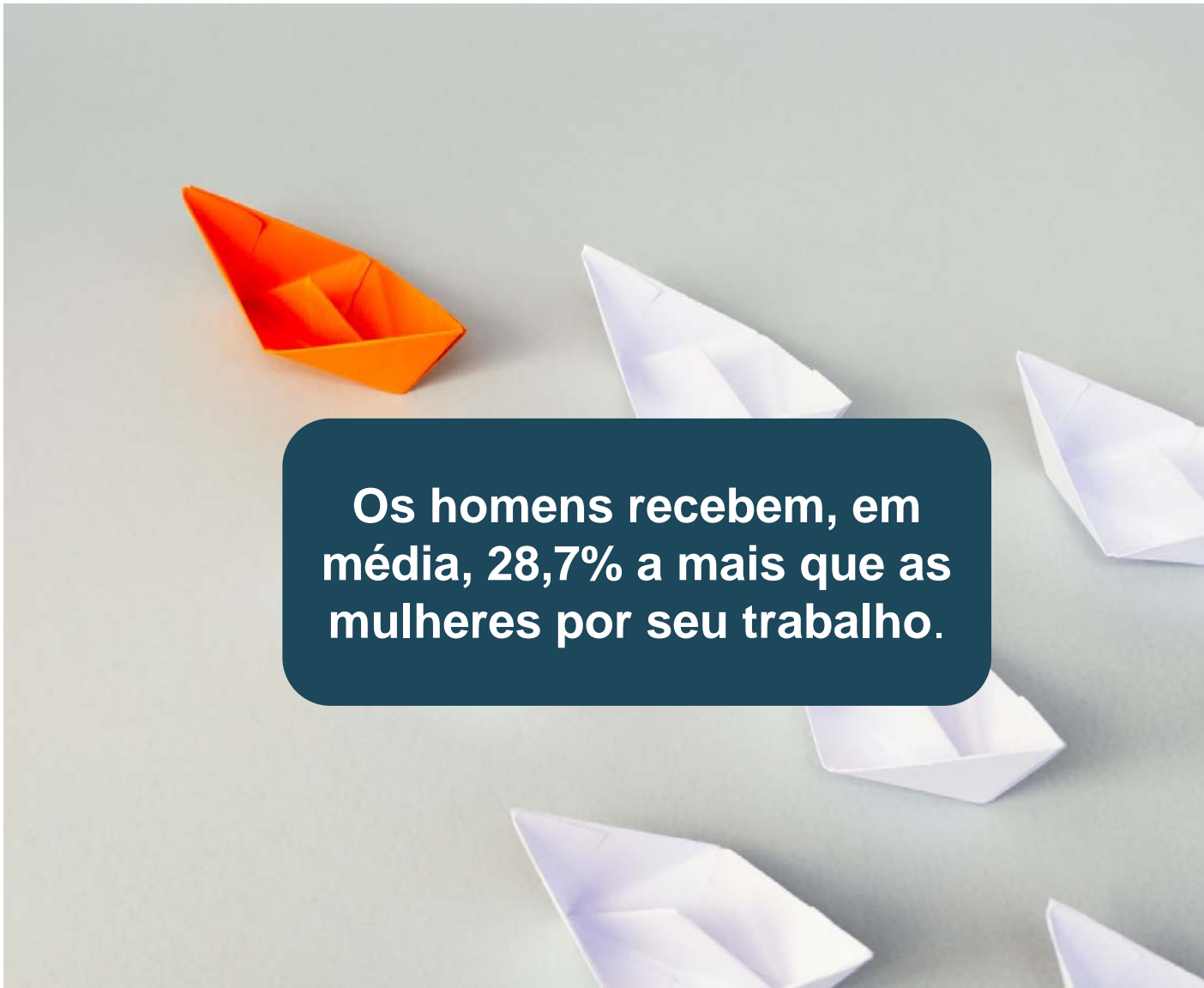
# MESMO QUANDO PODEM ASSOCIAR VÁRIOS SIGNIFICADOS AO TRABALHO, HOMENS MENCIONAM MAIS CRESCIMENTO PROFISSIONAL E RECONHECIMENTO

SIGNIFICADOS DO TRABALHO – TOTAL DE MENÇÕES  
(ENTRE QUEM TRABALHA)





# A DESIGUALDADE DE GÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO SE EXPRESSA NOS RENDIMENTOS

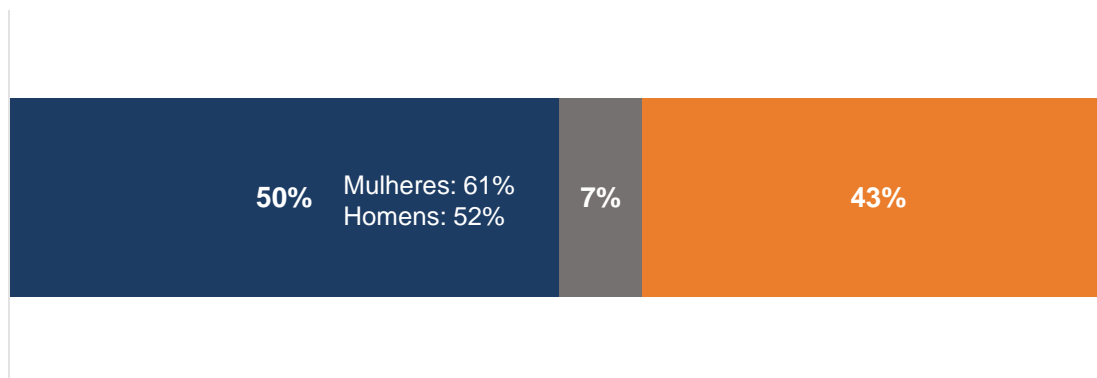


Os homens recebem, em média, 28,7% a mais que as mulheres por seu trabalho.

# AINDA QUE 50% DOS QUE TRABALHAM ACREDITEM QUE A MERITOCRACIA PODE SUPERAR A DESIGUALDADE DE GÊNERO (E 43% DISCORDEM)...

## CONCORDÂNCIA COM AS FRASES (ENTRE QUEM TRABALHA)

Homens e mulheres têm oportunidades iguais no mercado de trabalho, basta que se esforcem



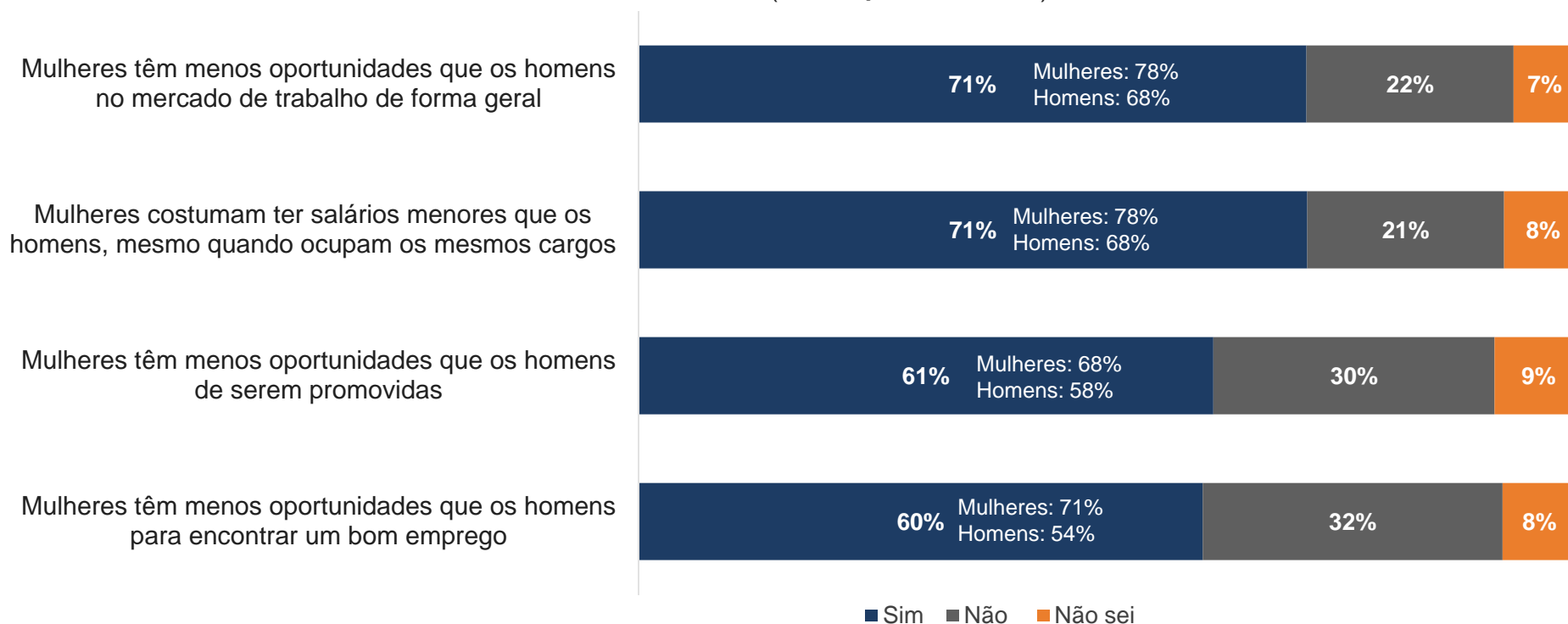
■ Concorda

■ Nem concorda, nem discorda

■ Discorda

# A MAIOR PARTE DOS/AS TRABALHADORES/AS RECONHECE QUE AS MULHERES TÊM MENOS OPORTUNIDADES NO MERCADO DE TRABALHO

## CONCORDAM QUE ESSA É UMA REALIDADE NO BRASIL (ENTRE QUEM TRABALHA)



# A DISPARIDADE SALARIAL É AINDA MAIOR PARA AS MULHERES NEGRAS - MESMO CONSIDERANDO-SE APENAS TRABALHADORES/AS COM ENSINO SUPERIOR

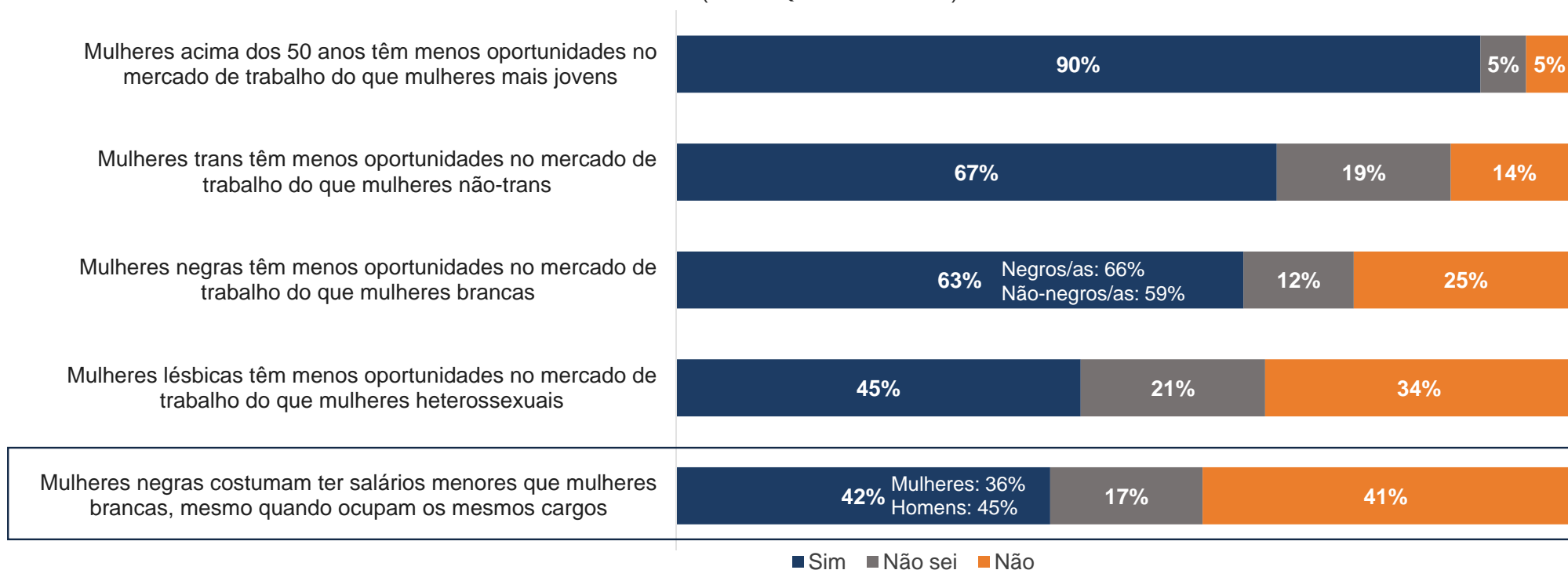
Renda média do trabalho principal (pessoas com ensino superior)	
Homens não-negros	R\$ 7.286
Homens negros	R\$ 4.990
Mulheres não-negras	R\$ 4.566 <span>62%</span>
Mulheres negras	R\$ 3.067 <span>42%</span>

Mulheres negras com ensino superior recebem, em média, 42% da remuneração de homens não-negros graduados por seu trabalho. Mulheres não-negras também com ensino superior ganham 62% da remuneração de homens não-negros graduados.



# HÁ PERCEPÇÃO DE QUE A DESIGUALDADE NO MERCADO DE TRABALHO ATINGE MAIS ALGUNS GRUPOS DE MULHERES – EMBORA GRANDE PARTE NÃO RECONHEÇA A DISPARIDADE SALARIAL ENTRE NEGRAS E BRANCAS

## CONCORDAM QUE ESSA É UMA REALIDADE NO BRASIL (ENTRE QUEM TRABALHA)



# O TRABALHO NÃO REMUNERADO TEM ALGUM PAPEL NESSAS DESIGUALDADES?

# 02

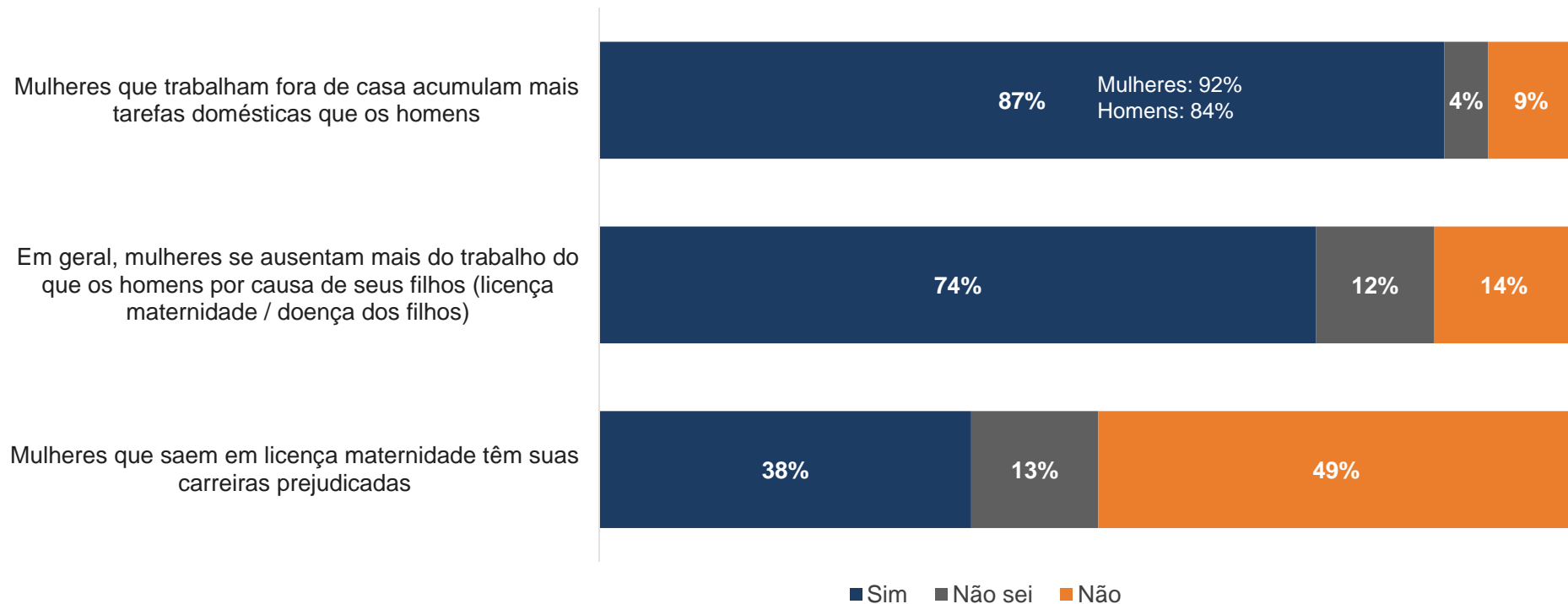
## Impactos do trabalho não-remunerado sobre as mulheres

Há a percepção de que o **trabalho doméstico** (em especial o cuidado com os filhos) **prejudica mais as mulheres** do que os homens no **mercado de trabalho.**

---

# HÁ A PERCEPÇÃO DE QUE OS CUIDADOS COM A CASA E A FAMÍLIA PREJUDICAM A VIDA PROFISSIONAL DAS MULHERES

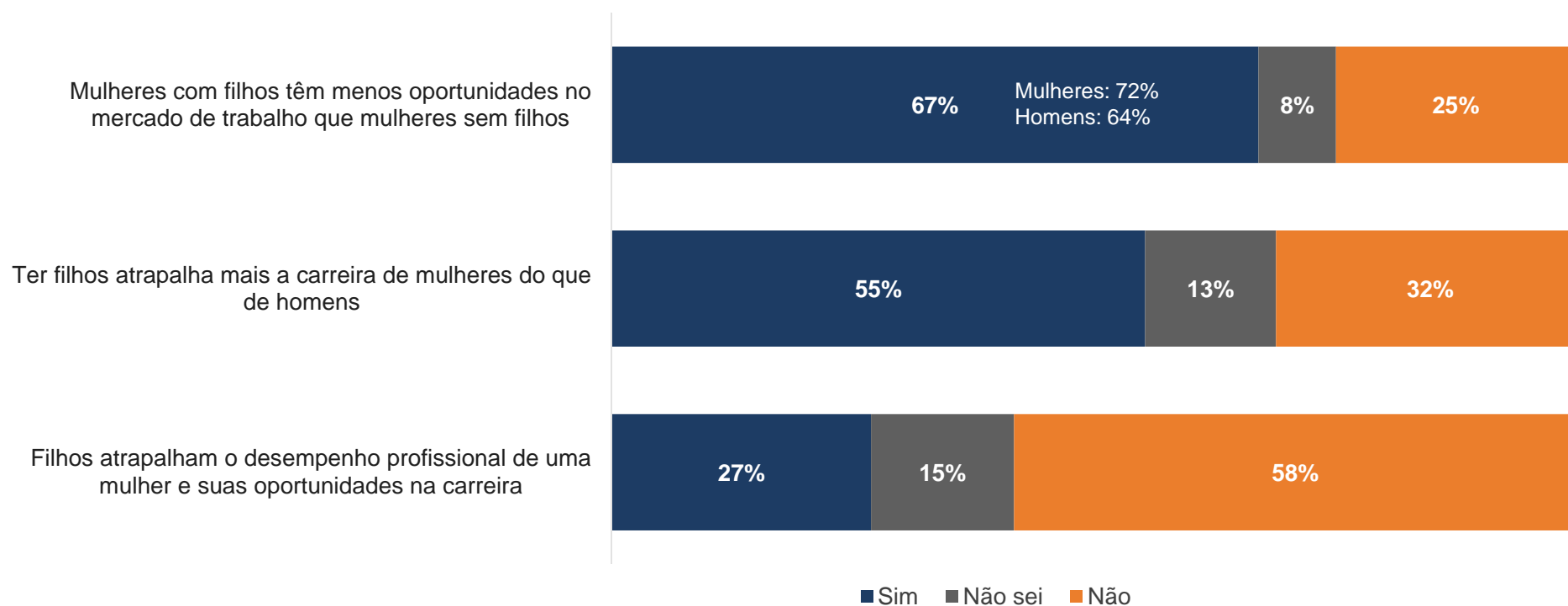
## CONCORDAM QUE ESSA É UMA REALIDADE NO BRASIL (ENTRE QUEM TRABALHA)





# PARA A MAIORIA, TER FILHOS DIMINUI AS OPORTUNIDADES DAS MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO, IMPACTANDO MAIS A CARREIRA DE MULHERES DO QUE DE HOMENS

## CONCORDAM QUE ESSA É UMA REALIDADE NO BRASIL (ENTRE QUEM TRABALHA)





A **violência doméstica** é outro fator que **prejudica as mulheres** no mercado de trabalho.

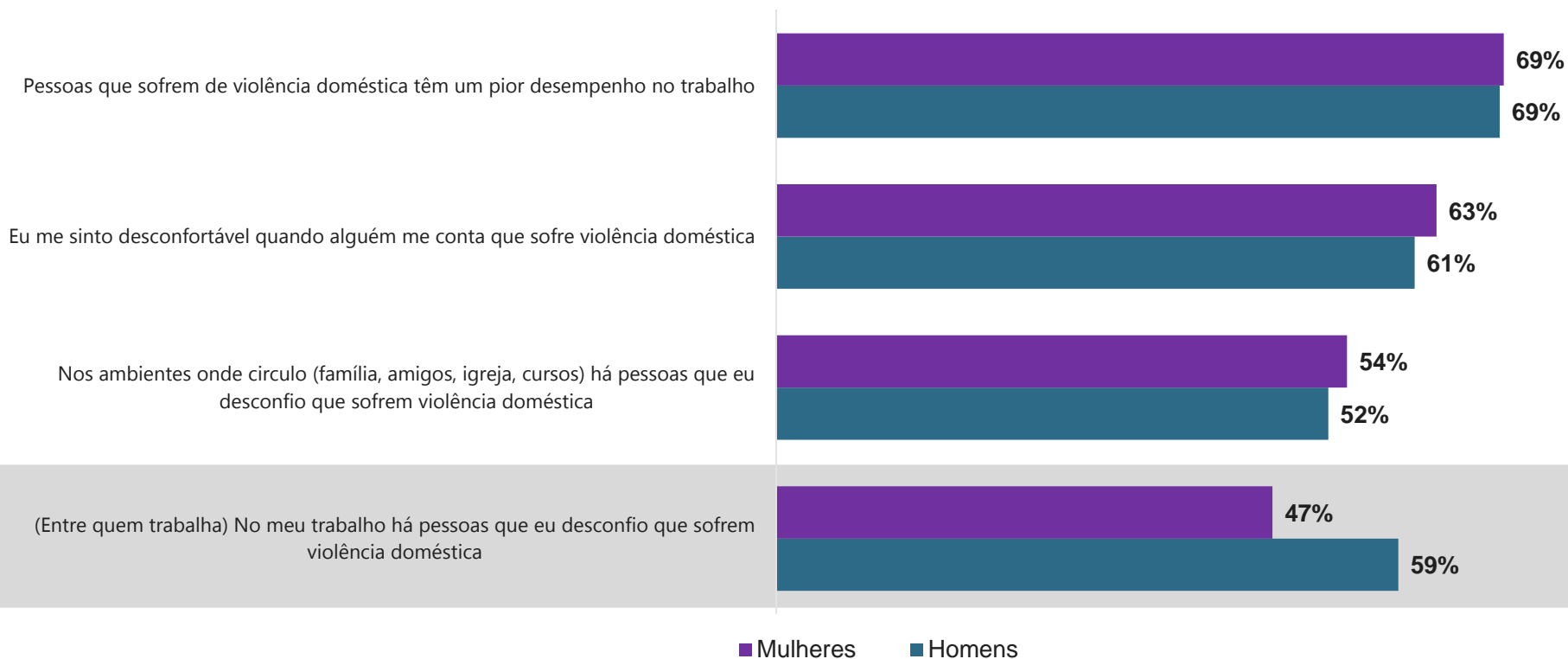
# PARA 7 EM CADA 10, VÍTIMAS DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA TÊM UM DESEMPENHO PIOR NO TRABALHO; E O PROBLEMA ESTÁ POR PERTO: MAIS DA METADE DESCONFIA DE QUE UMA COLEGA SEJA VÍTIMA

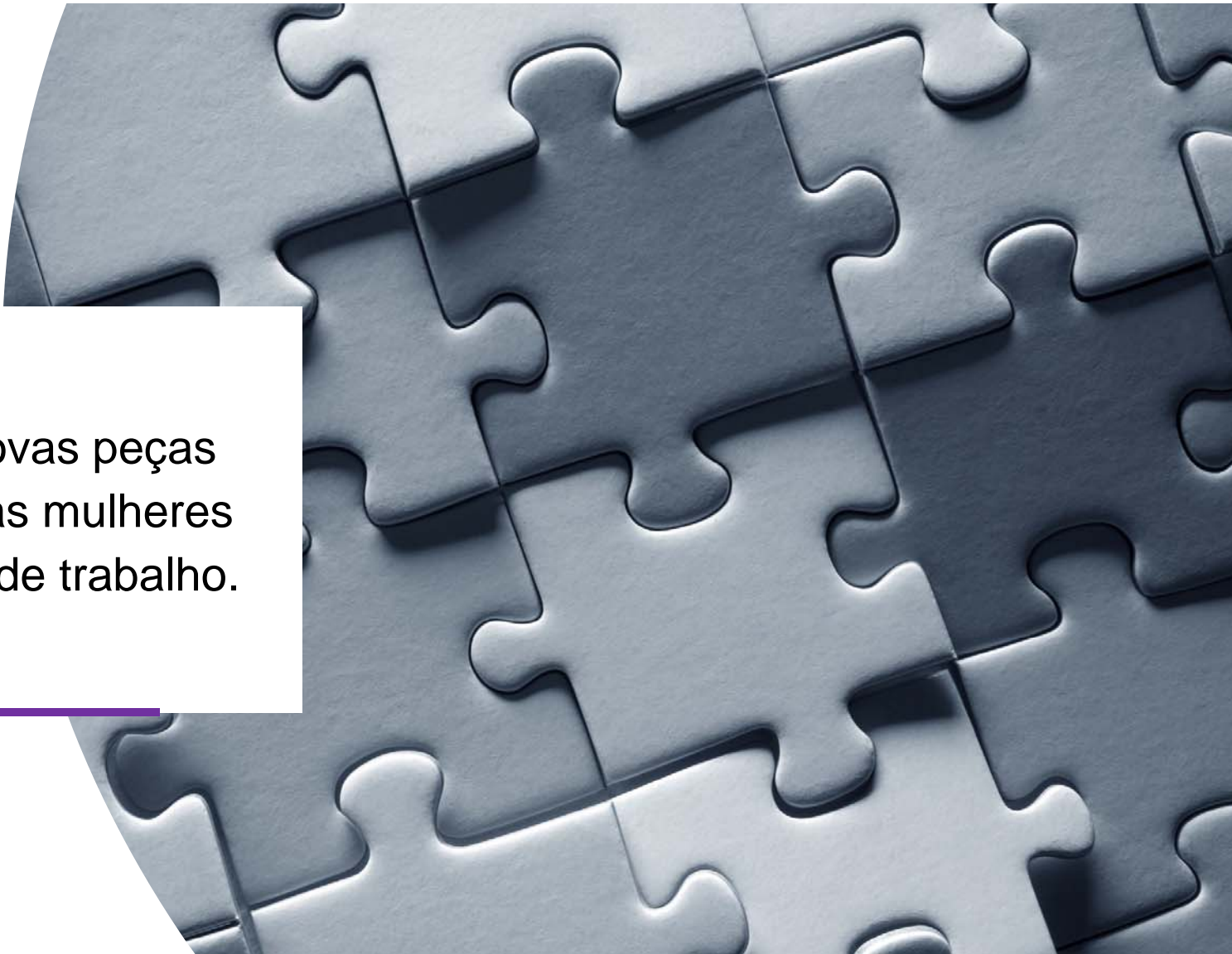
## CONCORDÂNCIA COM AS FRASES



# QUASE 70% PERCEBEM O IMPACTO DA VIOLÊNCIA DOMÉSTICA NO TRABALHO, E MAIS DE 60% SENTEM-SE DESCONFORTÁVEIS COM O RELATO DE UMA VÍTIMA DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA

## CONCORDÂNCIA COM AS FRASES



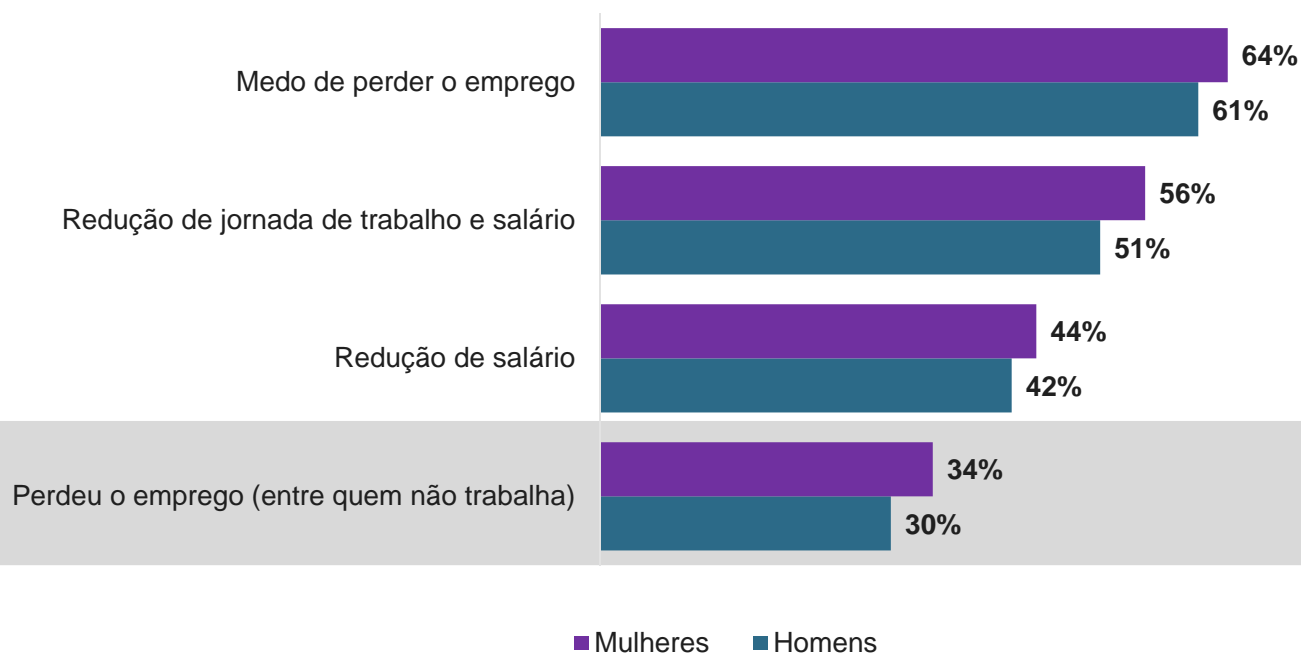


**A pandemia** trouxe novas peças para os **desafios** que as mulheres enfrentam no mercado de trabalho.

---

# A PANDEMIA TROUXE INSTABILIDADE FINANCEIRA PARA QUEM TRABALHA, SOBRETUDO PARA AS MULHERES (PARA QUEM TRABALHO É MAIS ASSOCIADO A SUSTENTO)

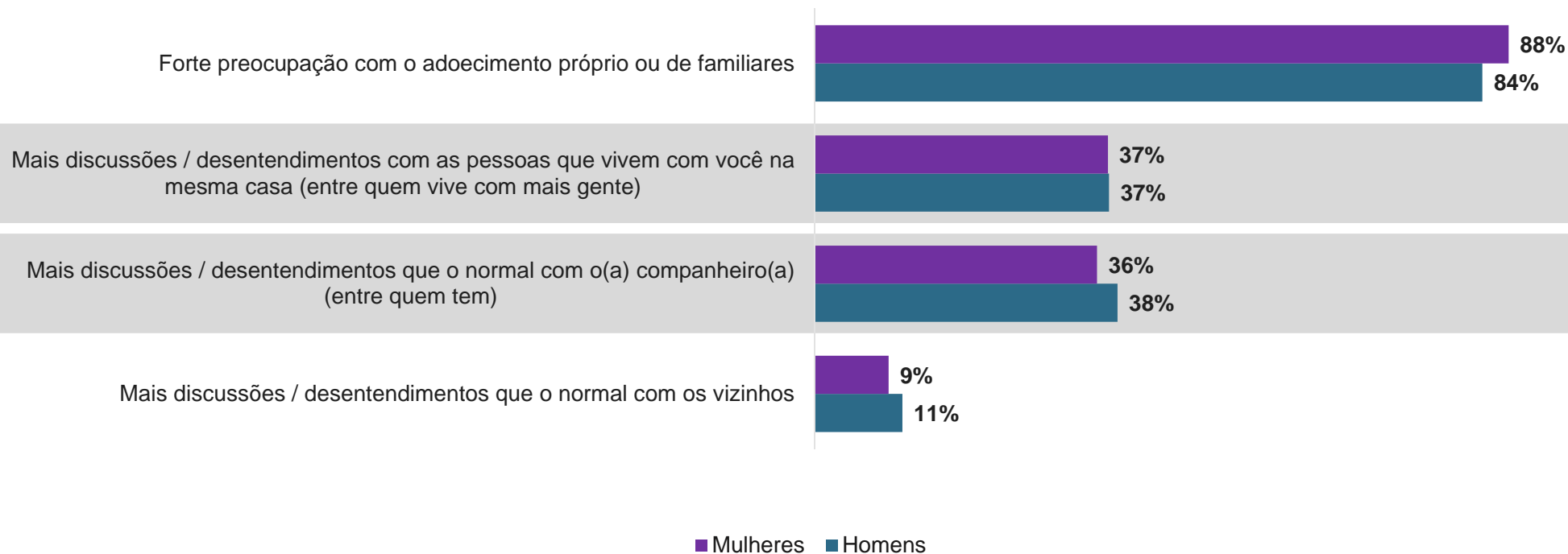
## % SITUAÇÕES ENFRENTADAS DURANTE A PANDEMIA DE COVID-19 (ENTRE QUEM TRABALHA)





# A PANDEMIA CAUSOU PREOCUPAÇÕES E DESENTENDIMENTOS

## % SITUAÇÕES ENFRENTADAS DURANTE A PANDEMIA DE COVID-19



E a pandemia ampliou a **sobrecarga de trabalho doméstico** e a **dificuldade de conciliar o trabalho remunerado e o cuidado com os filhos** – sobretudo entre as mulheres.

---



# MULHERES SENTIRAM MAIS O AUMENTO DAS TAREFAS DOMÉSTICAS COM A PANDEMIA

% SITUAÇÕES ENFRENTADAS DURANTE A PANDEMIA DE COVID-19

Aumento da carga de cuidado com os filhos/as (entre quem tem)

78%

65%

Aumento da carga de trabalho doméstico em geral

72%

45%

■ Mulheres ■ Homens

# DURANTE O PERÍODO DE QUARENTENA, AS MULHERES TRABALHARAM MAIS DE CASA DO QUE OS HOMENS

% LOCAL DE TRABALHO DURANTE A QUARENTENA  
(ENTRE QUEM TRABALHA)

**EM CASA / HOME OFFICE**

**56% Mulheres**

**49% Homens**



Tá muito puxado. Trabalhar em casa o tempo todo, tem louça, triplicou o serviço da casa. Faço uma reunião, passo roupa, a gente vai trocando de papéis durante o dia, uma hora é executiva, outra cozinheira, aí é passadeira.

(Etapa qualitativa)

# DURANTE O PERÍODO DE QUARENTENA, AS MULHERES TRABALHARAM MAIS DE CASA DO QUE OS HOMENS

## % LOCAL DE TRABALHO DURANTE A QUARENTENA (ENTRE QUEM TRABALHA)

### FORA DE CASA

48% Mulheres  
50% Homens

### EM CASA / HOME OFFICE

56% Mulheres  
49% Homens

## % ATUALMENTE TEM TRABALHADO (ENTRE QUEM TRABALHA)

### FORA DE CASA

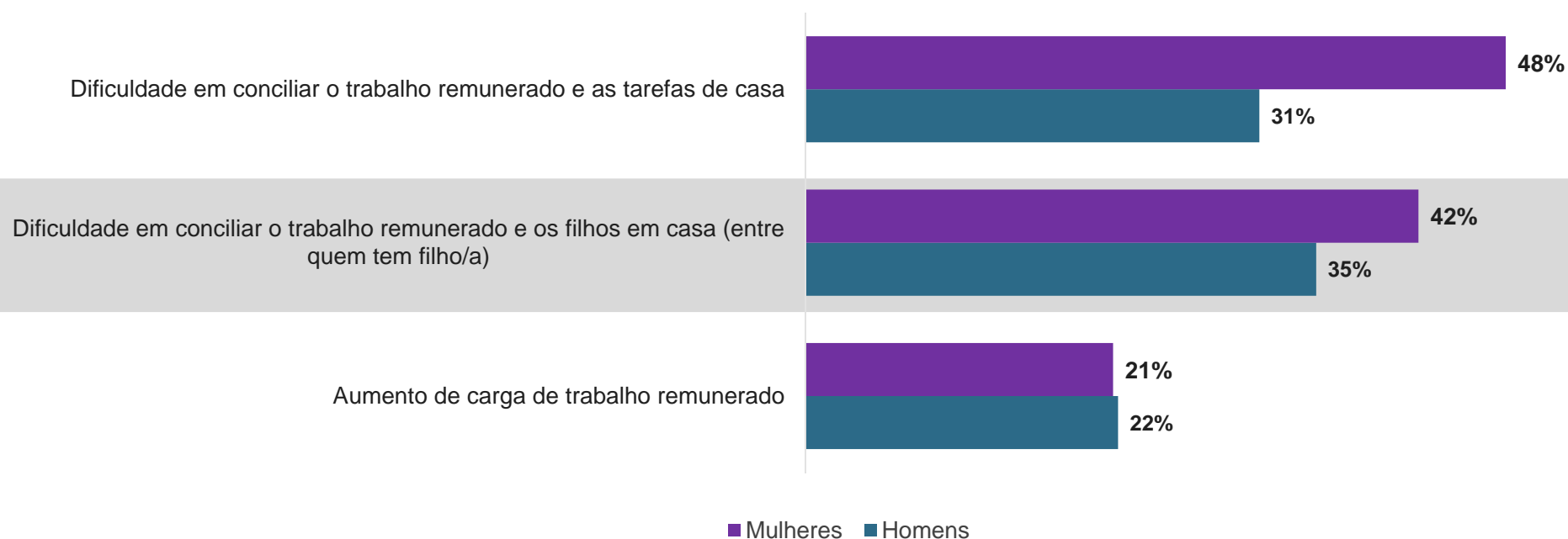
52% Mulheres  
51% Homens

### EM CASA / HOME OFFICE

51% Mulheres  
50% Homens

# E A DIFICULDADE DE CONCILIAR TRABALHO REMUNERADO E DOMÉSTICO NA PANDEMIA É MAIS SENTIDA ENTRE AS MULHERES

% SITUAÇÕES ENFRENTADAS DURANTE A PANDEMIA DE COVID-19  
(ENTRE QUEM TRABALHA)






Além de sofrerem mais os impactos da **sobrecarga de trabalho doméstico**, as mulheres são mais **vítimas de constrangimento e assédio** no ambiente de trabalho.



# 03

## Assédio e constrangimento no trabalho



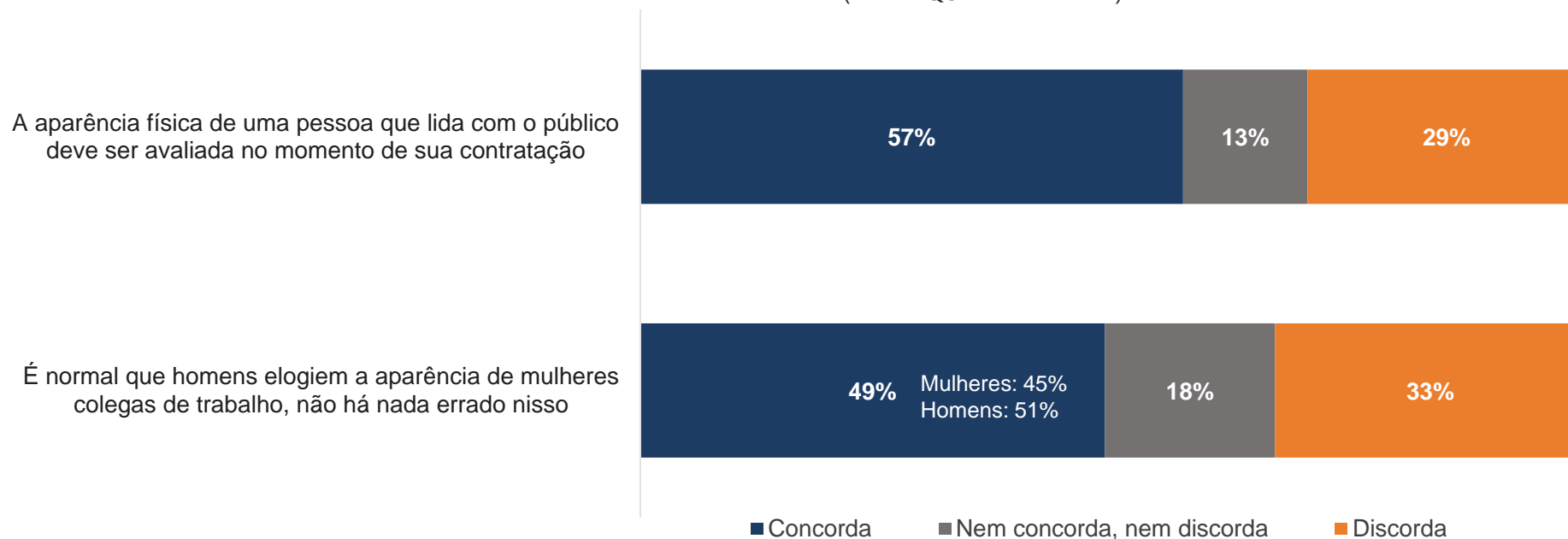
No ambiente de trabalho, algumas práticas relacionadas a **características físicas** das trabalhadoras são, muitas vezes, naturalizadas.

---



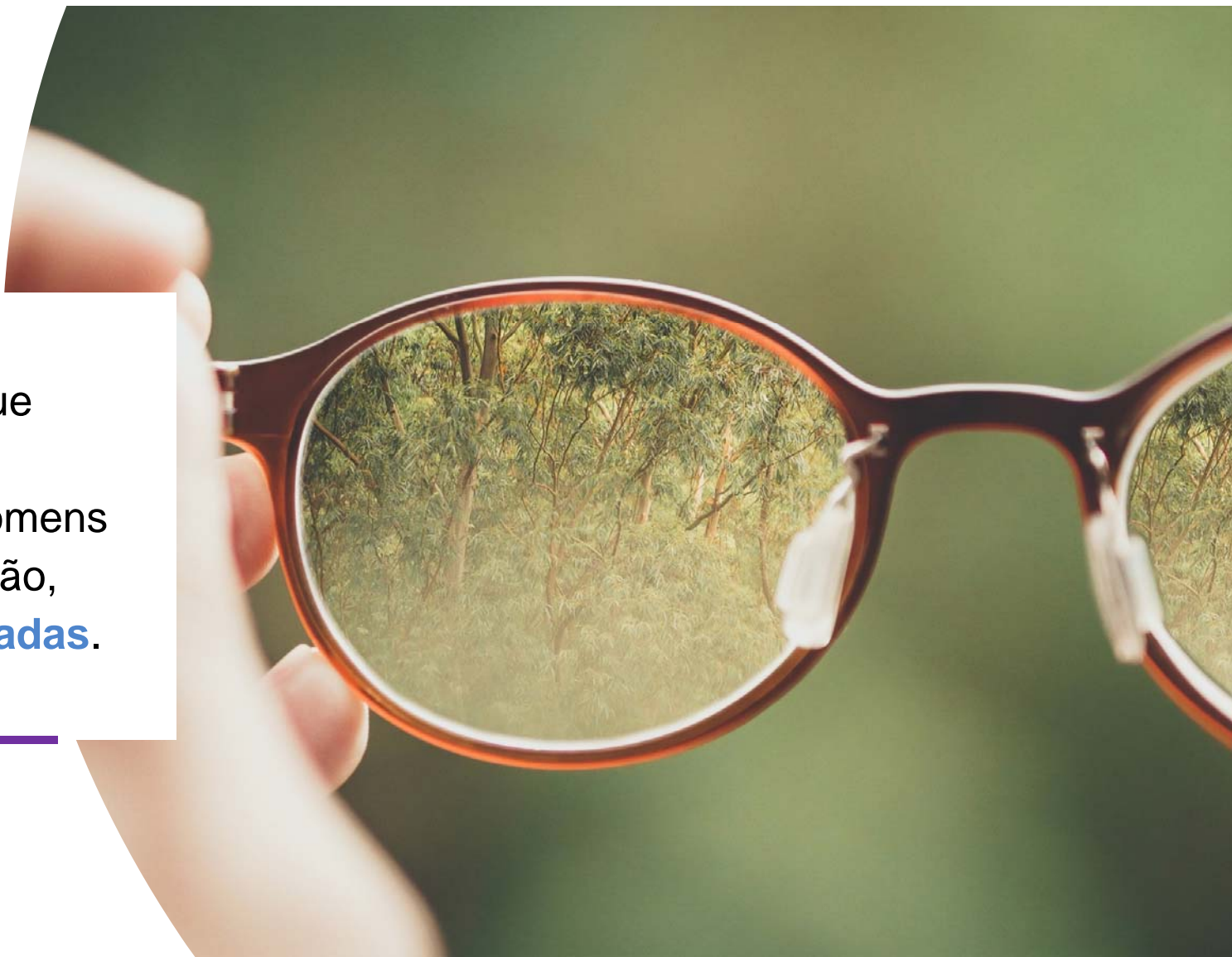
# PARA A MAIORIA, APARÊNCIA FÍSICA DEVE SER OBSERVADA NA CONTRATAÇÃO E, PARA METADE, NÃO HÁ NADA ERRADO EM HOMENS ELOGIAREM A APARÊNCIA DE MULHERES

## CONCORDÂNCIA COM AS FRASES (ENTRE QUEM TRABALHA)



Algumas opiniões que **invisibilizam as desigualdades** entre homens e mulheres também são, muitas vezes, **naturalizadas**.

---

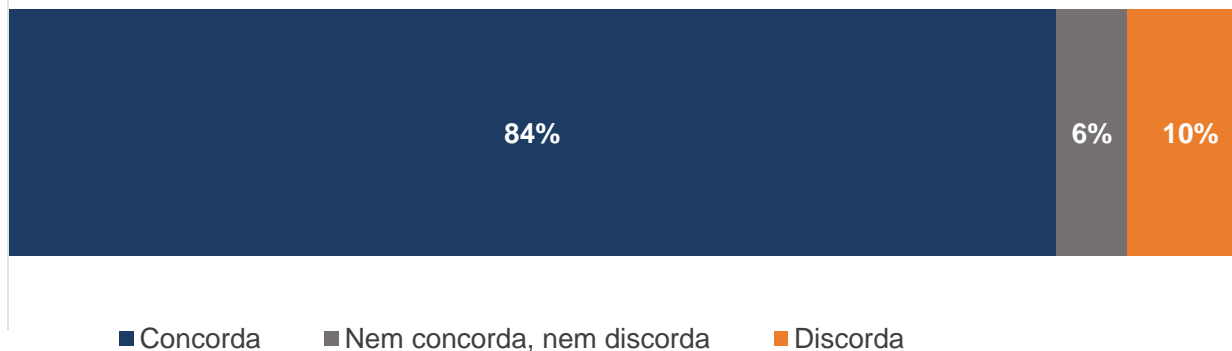




# EM QUE PESE A SOBRECARGA DAS MULHERES COM TRABALHO DOMÉSTICO, PARA 84% O QUE ACONTECE EM CASA NÃO PODE IMPACTAR O RENDIMENTO DAS MULHERES

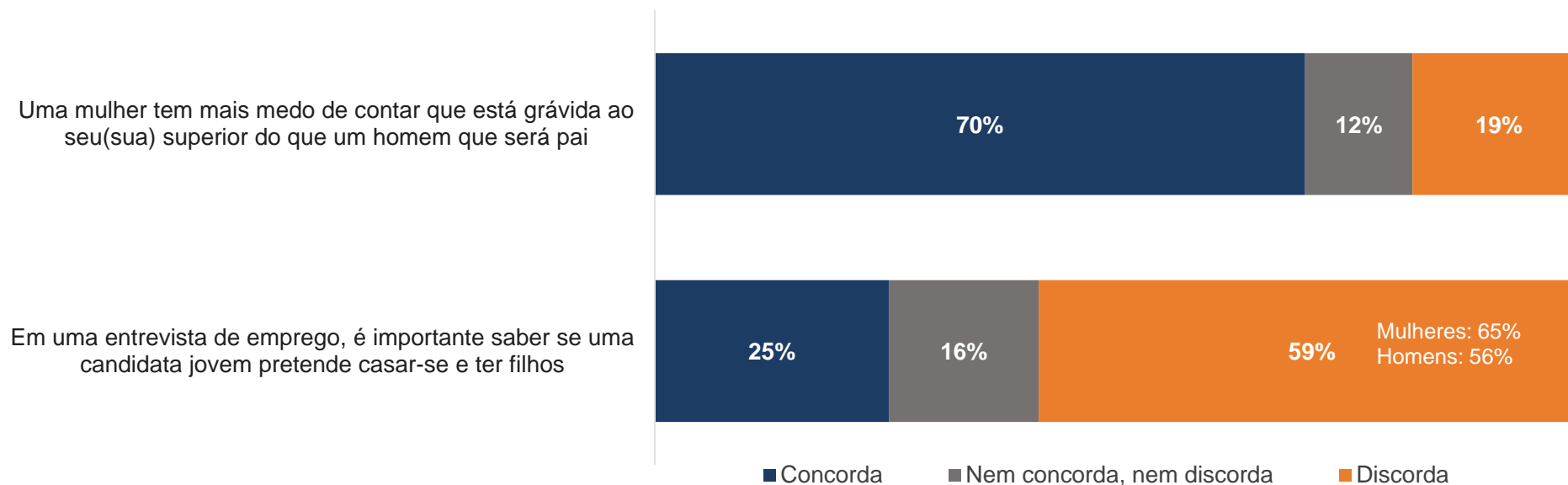
## CONCORDÂNCIA COM AS FRASES (ENTRE QUEM TRABALHA)


O que acontece em casa não pode atrapalhar o desempenho no trabalho



# PARA 7 EM CADA 10, A MULHER TEM MAIS MEDO DE RELATAR GRAVIDEZ A UM SUPERIOR DO QUE O HOMEM. PARA 59%, CANDIDATAS JOVENS NÃO PRECISAM CONTAR NA ENTREVISTA SE PRETENDEM ENGRAVIDAR

## CONCORDÂNCIA COM AS FRASES (ENTRE QUEM TRABALHA)





Mas, para **92%**, **mulheres** sofrem mais situações de **constrangimento e assédio** no ambiente de **trabalho** que os homens.

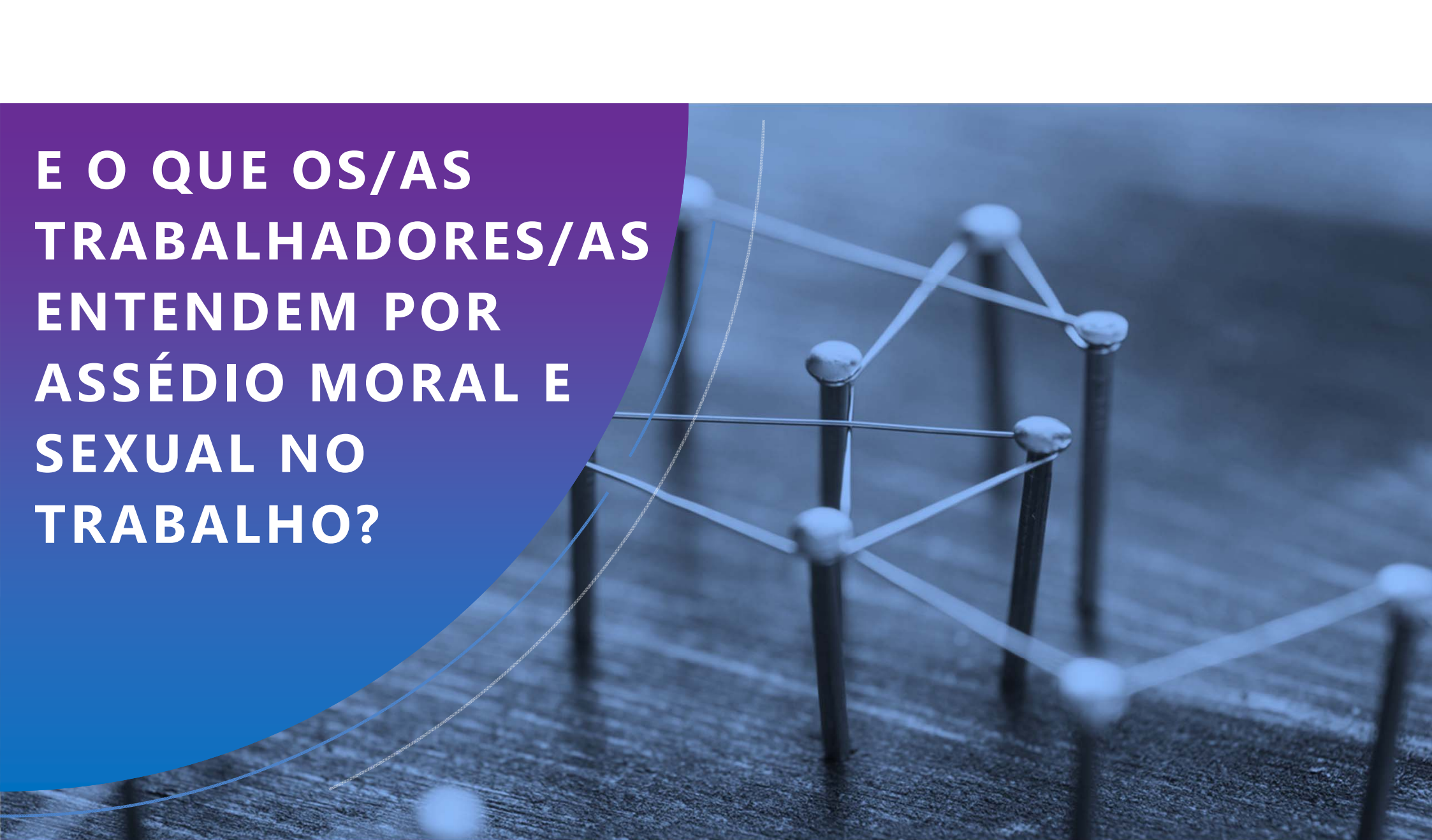
# PARA A MAIOR PARTE DOS/AS QUE TRABALHAM, AS MULHERES SOFREM MAIS SITUAÇÕES DE CONSTRANGIMENTO E ASSÉDIO NO MERCADO DE TRABALHO

**CONCORDAM QUE ESSA É UMA REALIDADE NO BRASIL**  
(ENTRE QUEM TRABALHA)

Mulheres sofrem mais situações de constrangimento e assédio no ambiente de trabalho que os homens



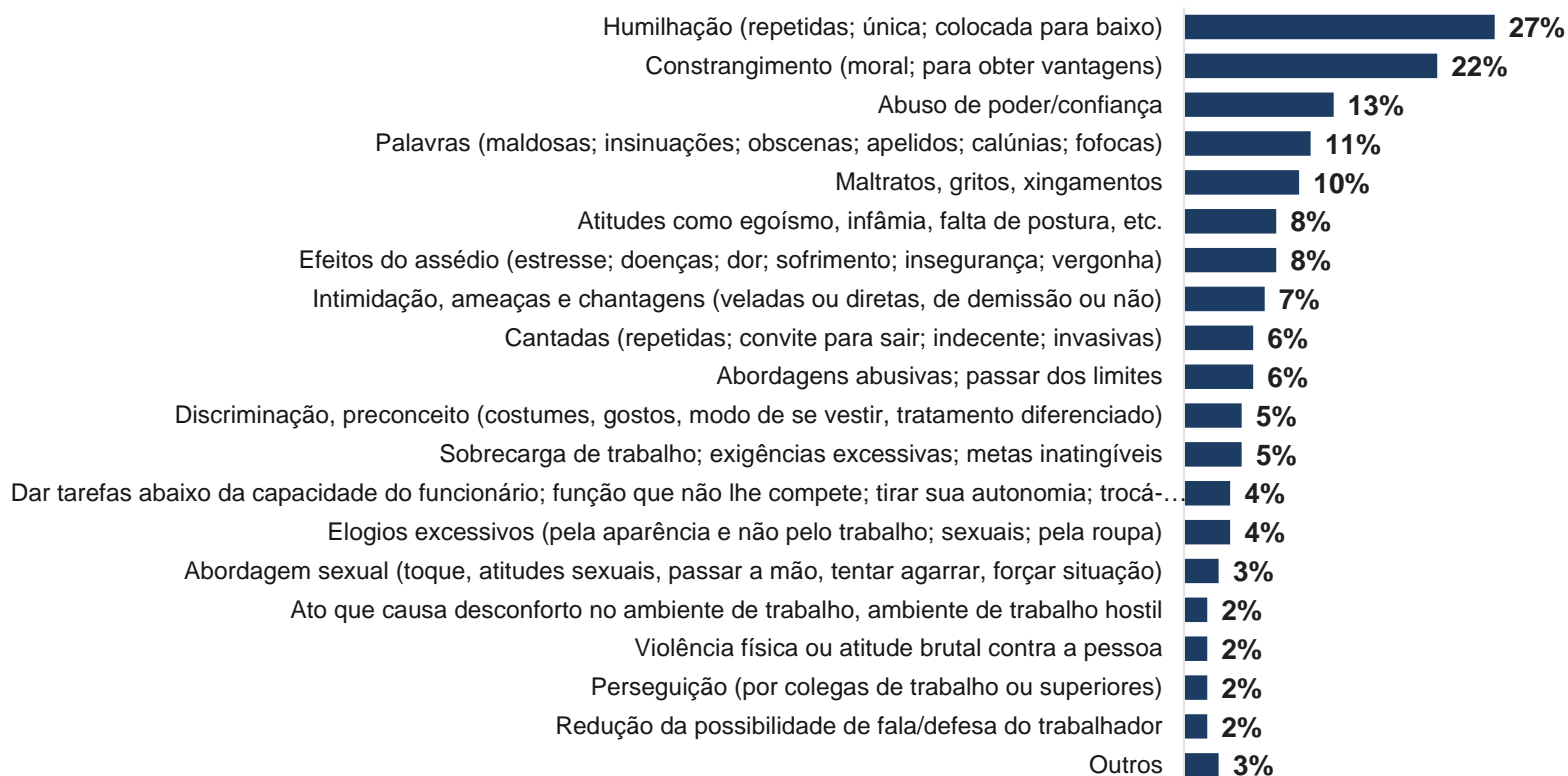
■ Sim ■ Não ■ Não sei



# E O QUE OS/AS TRABALHADORES/AS ENTENDEM POR ASSÉDIO MORAL E SEXUAL NO TRABALHO?

# HUMILHAÇÃO E CONSTRANGIMENTO SÃO AS PRINCIPAIS ASSOCIAÇÕES A ASSÉDIO MORAL

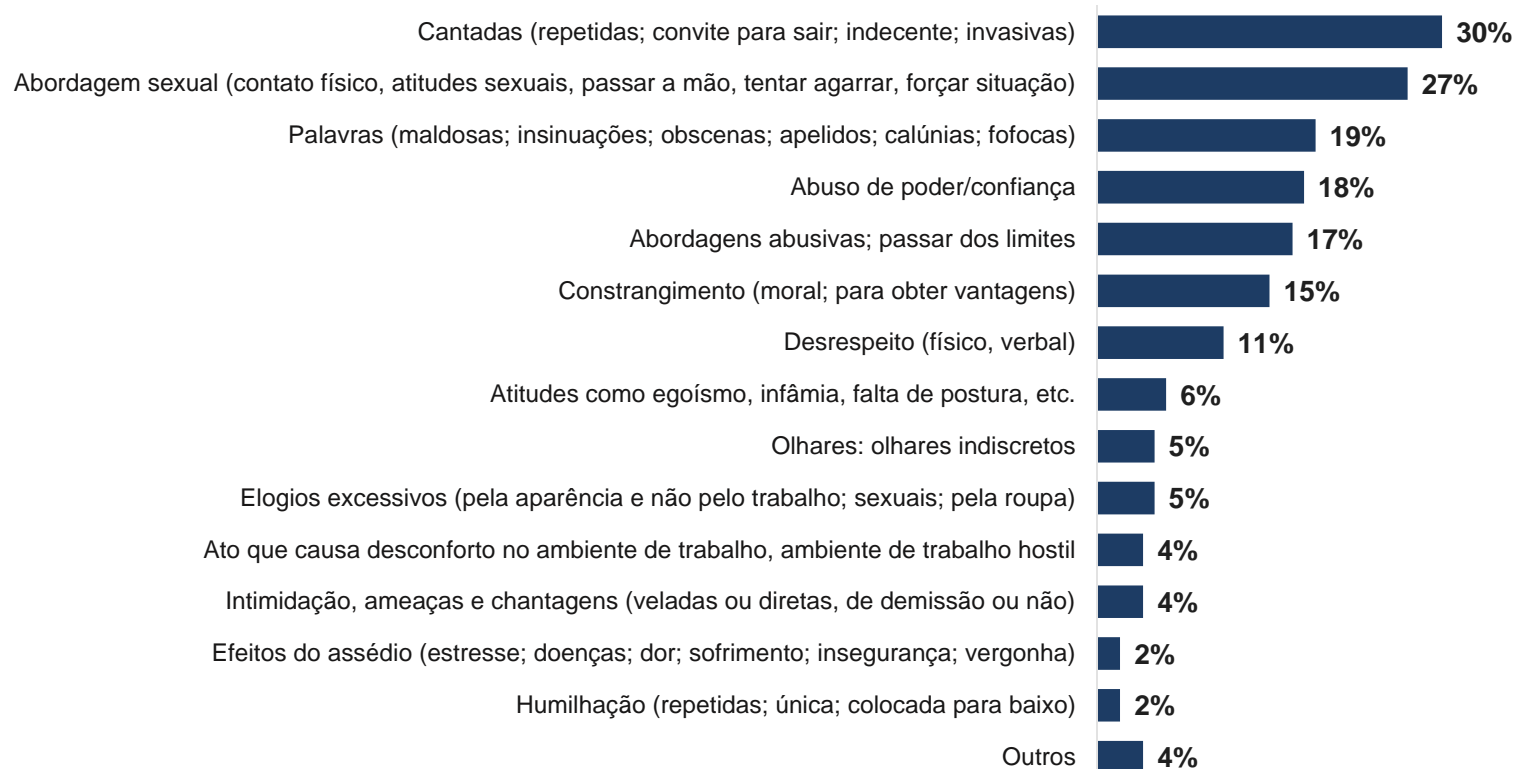
## % O QUE É ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO (RM. ESP.) (ENTRE QUEM TRABALHA)





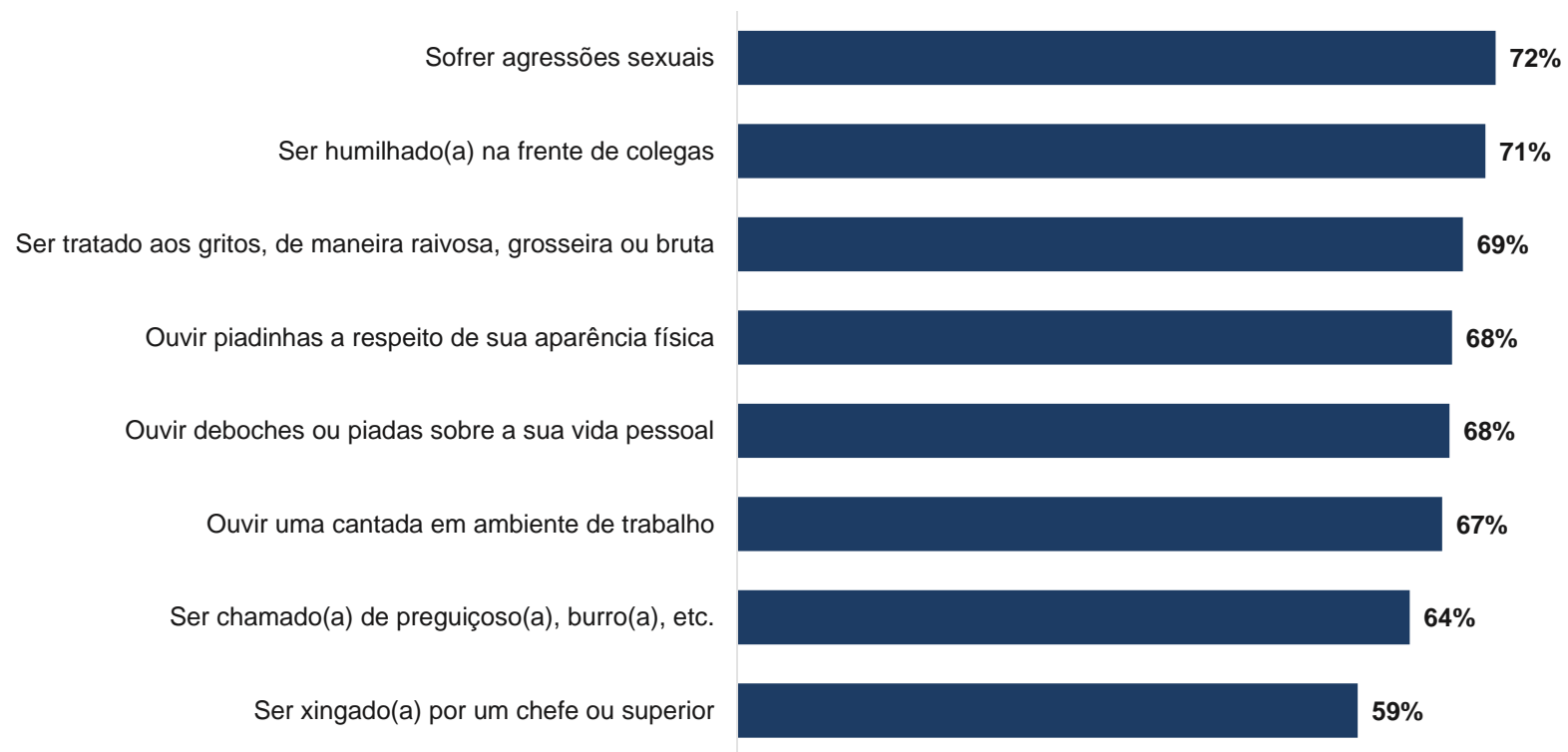
# JÁ ASSÉDIO SEXUAL É MAIS ASSOCIADO A CANTADAS E ABORDAGENS COM INTENÇÃO SEXUAL

% O QUE É ASSÉDIO SEXUAL NO TRABALHO (RM. ESP.) (ENTRE QUEM TRABALHA)



# QUANDO ESTIMULAMOS SITUAÇÕES, ASSÉDIO SEXUAL, OFENSAS VERBAIS E PIADAS SÃO ASSOCIADOS A CONSTRANGIMENTO E ASSÉDIO NO TRABALHO PELA MAIORIA

**% SITUAÇÕES QUE CLASSIFICARIA COMO CONSTRANGIMENTO OU ASSÉDIO (RM) (ENTRE QUEM TRABALHA)**



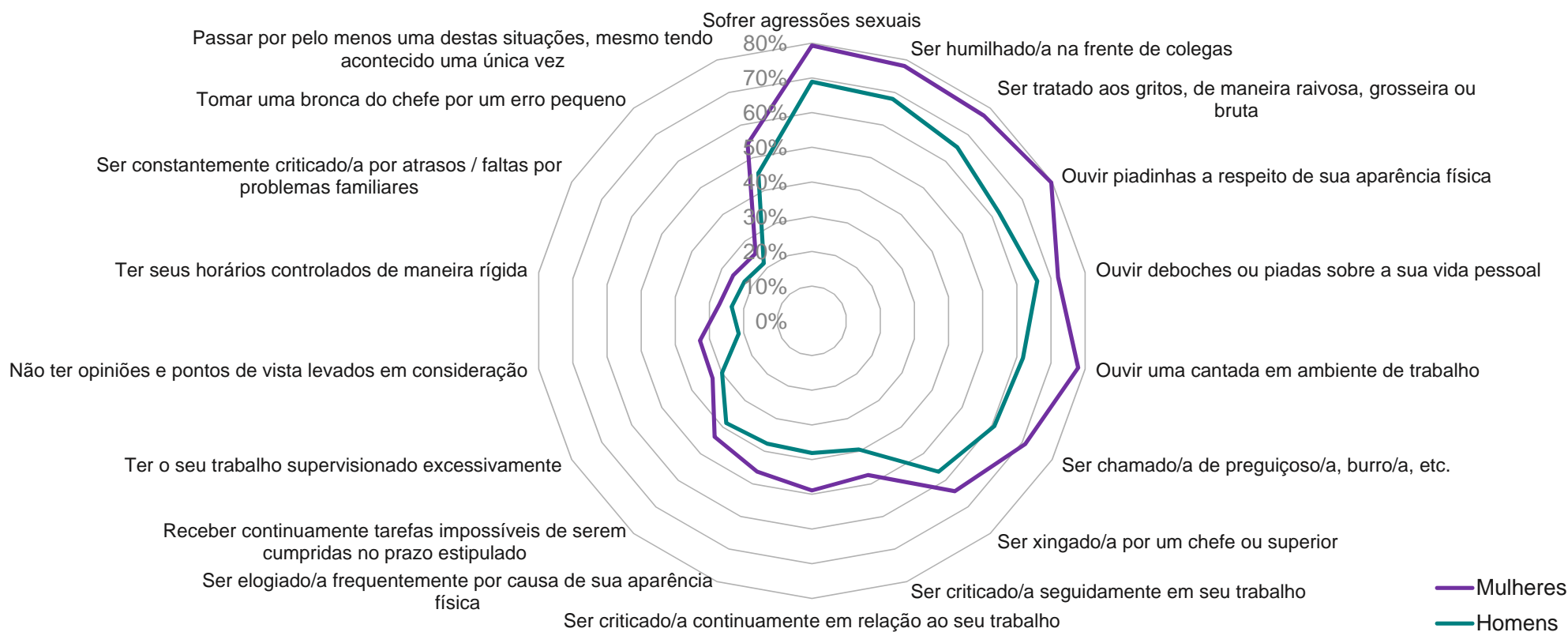
# CRÍTICAS CONSTANTES E CONTROLE EXCESSIVO SÃO ASSOCIADOS A CONSTRANGIMENTO E ASSÉDIO POR MENOR PARCELA

% SITUAÇÕES QUE CLASSIFICARIA COMO CONSTRANGIMENTO OU ASSÉDIO (RM) (ENTRE QUEM TRABALHA)

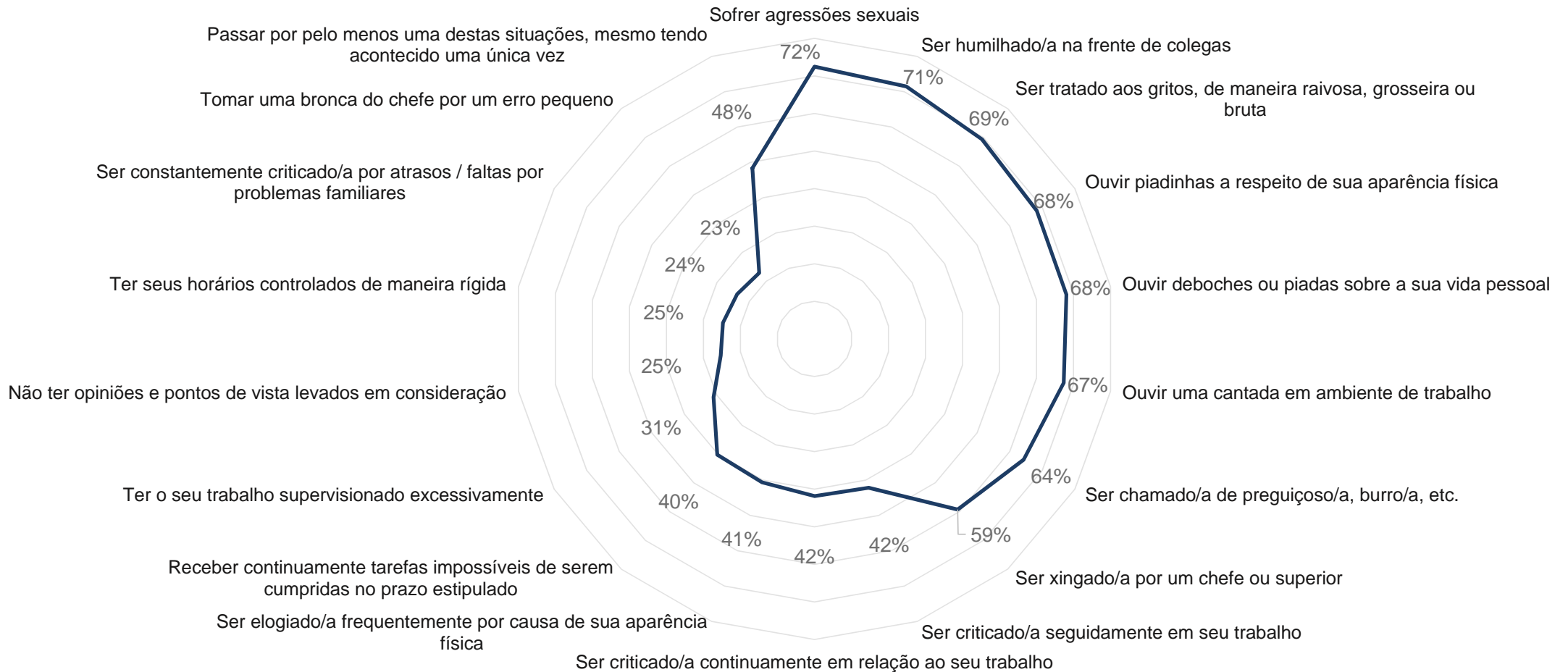


# MAIS MULHERES RECONHECEM SITUAÇÕES DE ASSÉDIO E CONSTRANGIMENTO

% SITUAÇÕES QUE CLASSIFICARIA COMO CONSTRANGIMENTO OU ASSÉDIO (RM) (ENTRE QUEM TRABALHA)



## % SITUAÇÕES QUE CLASSIFICARIA COMO CONSTRANGIMENTO OU ASSÉDIO (RM) (TOTAL - ENTRE QUEM TRABALHA)



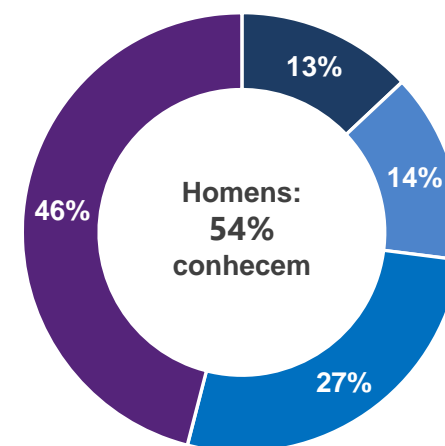
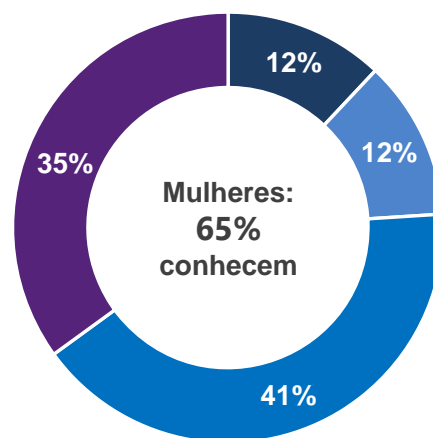
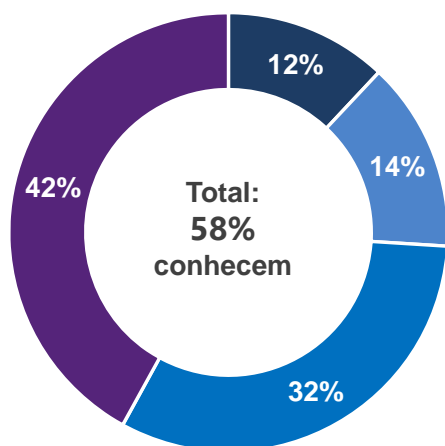
E essas situações de **constrangimento** e **assédio** moral e sexual acontecem na prática?

---



# MAIORIA DOS QUE TRABALHAM CONHECE UMA MULHER QUE SOFREU PRECONCEITO OU ASSÉDIO POR SER MULHER

% CONHECE ALGUMA MULHER QUE JÁ PASSOU POR ISSO NO TRABALHO POR SER MULHER  
(ENTRE QUEM TRABALHA)



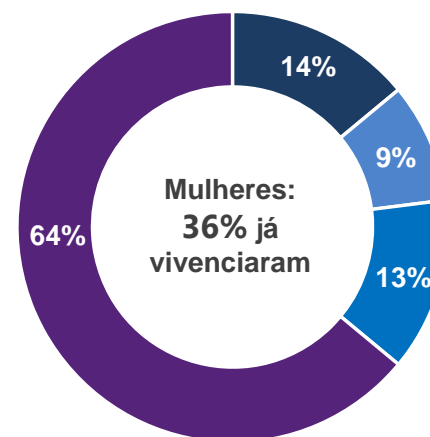
- Constrangimento, preconceito ou discriminação
- Violência, abuso e assédio (moral ou sexual)
- Ambos
- Ninguém

# 36% DAS TRABALHADORAS DIZEM JÁ TER SOFRIDO PRECONCEITO / ABUSO NO TRABALHO POR SEREM MULHERES

**% SITUAÇÕES SOFRIDAS NO TRABALHO POR SER MULHER**  
(ENTRE MULHERES QUE TRABALHAM / JÁ TRABALHARAM)

Entre as mulheres que trabalham / já trabalharam, **36%** já passaram por essas situações **por serem mulheres**:

- 27%** sofreram constrangimento, preconceito ou discriminação
- 22%** sofreram violência, abuso ou assédio (moral ou sexual)



- Constrangimento, preconceito ou discriminação
- Violência, abuso e assédio (moral ou sexual)
- Ambos
- Não



Única vez que fui constrangida foi quando relatei para a pessoa responsável de uma empresa que trabalhei sobre minha gestação. Simplesmente falaram que a empresa não tinha nada com isso. E fui demitida. No momento me senti um lixo, um nada.



Um amigo me chamou de ‘viado’ e eu não gostei. Liguei pra meu chefe e pedi pra que ele tomasse uma posição. O mesmo foi demitido porque não sou ‘viado’, sou mulher trans...



Uma vez fui chamada para entrevista só porque tenho sobrenome de origem alemã e quando cheguei perceberam que sou negra. A fala foi assim: ‘nossa, pensei que você fosse loira’.



A que mais me marcou e machucou foi quando minha supervisora esperou ficar a sós comigo em minha sala e me ameaçou. Mandou que eu só ouvisse e não a respondesse e foi muito agressiva. Me senti indefesa, desprotegida, incapaz, conversei com os donos, não foi resolvido, pedi para sair da empresa.



Nunca sofri assédio sexual. Mas já fui humilhada como pessoa e como profissional, mas preferi ficar no trabalho devido à situação no nosso país, uma vez que a economia não anda bem. Mesmo assim, minha saúde ficou prejudicada e as pessoas me viam triste, mas lutei e luto até hoje pela educação dos meus filhos. E faria tudo de novo, sofreria em um emprego pra dar o melhor para o meu filho. É assim que penso.



Minha chefe havia gritado comigo na frente de todos os funcionários. E eu acabei me sentindo constrangida com a situação. Por mais que não fosse nada demais, mas eu senti o meu ego atingido, sim. Porque eu sei que não é gritando e nem humilhando ninguém que irá fazer a pessoa ter um bom desempenho em seu trabalho. Eu acredito que com diálogo tudo pode ser resolvido se ambas as partes colocarem toda a verdade na mesa.



Trabalhava numa equipe com homens e observava que minha gestão priorizava e acreditava que os homens eram mais inteligentes e tinha dificuldades em reconhecer meu trabalho, que era reconhecido pelos colegas.



No meu caso, como cuidadora e diarista, não poder usar o banheiro e acharem que sou empregada e nada mais, pois pagam um salário. Tenho que fazer mesmo que ofenda e me sacrificar!



Sou funcionária pública municipal, trabalhava na área da educação e sempre temos contatos com funcionários que cuidam da jardinagem, da manutenção do prédio, e um desses funcionários falou algo muito desagradável, que já nem me recordo, mas foi muito constrangedor o que ele disse. Após a piada sem graça dele eu me afastei, fiquei com tanta raiva de mim mesma, por não ter tido reação na hora, por não ter conseguido responder. Mas me afastei da pessoa, nunca mais estive no mesmo ambiente que ele.



Me sinto muito mal por lembrar que por ser gorda as pessoas me olhavam mal, me olhavam com cara de nojo.



Eu só me senti um pouco sufocada quando passei a ser supervisionada com mais frequência, isso me fez perder o estímulo pelo meu trabalho.





Um dia, estava no meu trabalho, um colega pegou na minha bunda e me chamou para sair. Eu fiquei muito nervosa porque ele era meu chefe.

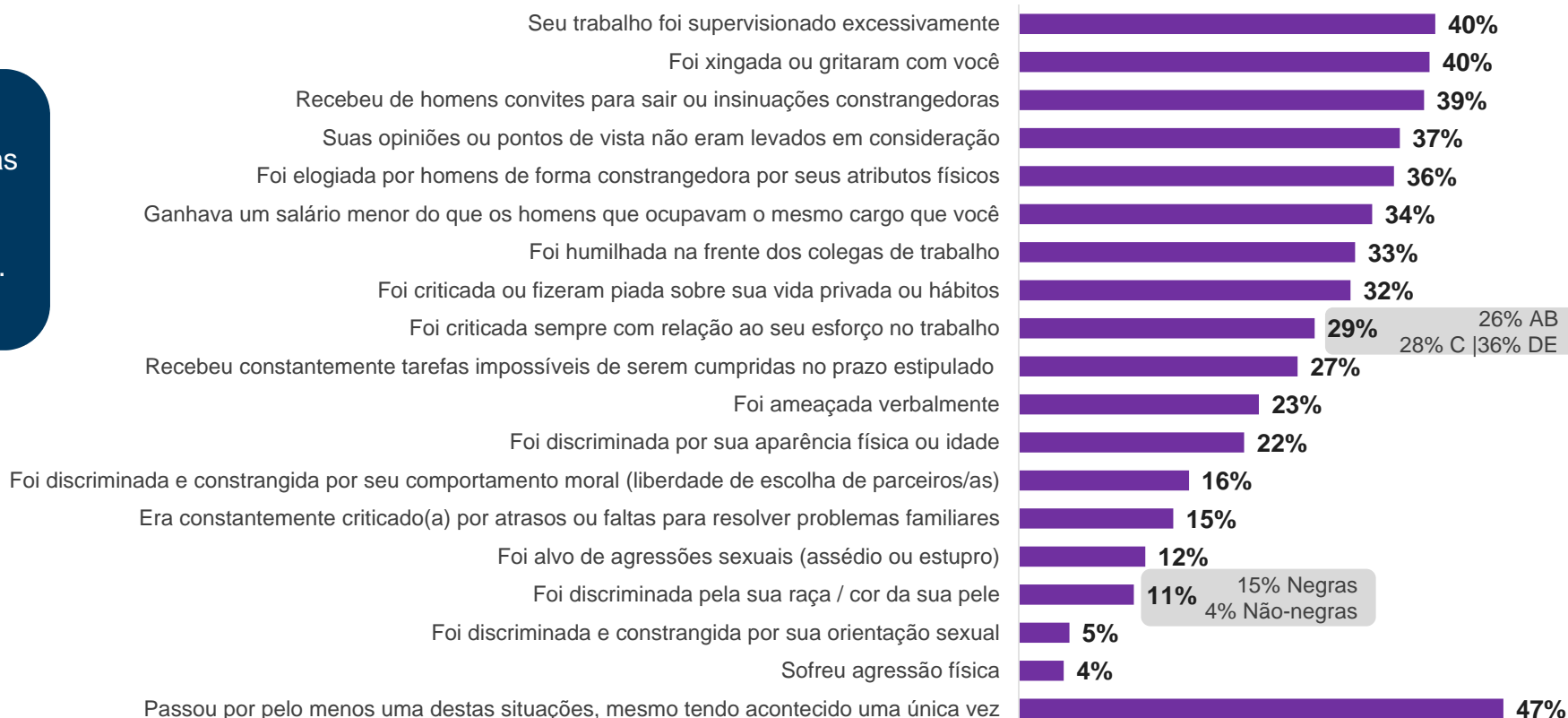


Fui xingada várias vezes com predicativos de burra, débil mental, pouco profissional, amadora, estagiária de 15 anos que não sabe nada, mas como tinha que pagar aluguel não disse nem 'a' e nem 'b', porque com a minha idade, gordinha e mulher, não tenho muitas oportunidades de emprego.

# QUANDO APRESENTADAS A DIFERENTES SITUAÇÕES, VEMOS QUE 76% DAS TRABALHADORAS JÁ SOFRERAM VIOLÊNCIA E ASSÉDIO NO TRABALHO

**76%** das trabalhadoras já vivenciaram ao menos uma dessas situações no trabalho.

**% SITUAÇÕES QUE JÁ SOFREU NO TRABALHO (RM) (ENTRE MULHERES QUE TRABALHAM / JÁ TRABALHARAM)**



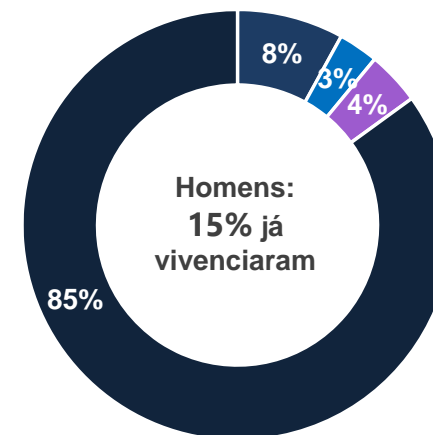
# JÁ ENTRE OS HOMENS, 15% DOS QUE TRABALHAM RELATAM JÁ TER SOFRIDO PRECONCEITO / ABUSO NO TRABALHO POR SEREM HOMENS

Entre os homens que trabalham / já trabalharam, **15%** já passaram por situações por serem homens:

**11%** sofreram constrangimento, preconceito ou discriminação

**12%** sofreram violência, abuso ou assédio (moral ou sexual)

## % SITUAÇÕES SOFRIDAS NO TRABALHO POR SER HOMEM (ENTRE HOMENS QUE TRABALHAM / JÁ TRABALHARAM)



- Constrangimento, preconceito ou discriminação
- Violência, abuso e assédio (moral ou sexual)
- Ambos
- Não



Já levei gritos quando era mais jovem por superior, mas na época achei que era o certo para que eu aprendesse mais sobre o trabalho a ser realizado e hoje sei que não é o certo esta maneira de tratar o funcionário, por mais inexperiente que seja.



Se passei por alguma situação contornei eu mesmo de forma tranquila, sem muito alarde, pra não prejudicar eu e o autor.

# 68% DOS TRABALHADORES JÁ SOFRERAM VIOLÊNCIA E ASSÉDIO NO TRABALHO

% SITUAÇÕES QUE JÁ SOFREU NO TRABALHO (RM) (ENTRE HOMENS QUE TRABALHAM / JÁ TRABALHARAM)

68% dos trabalhadores já vivenciaram alguma dessas situações.




**MS13**

1% Não-negros

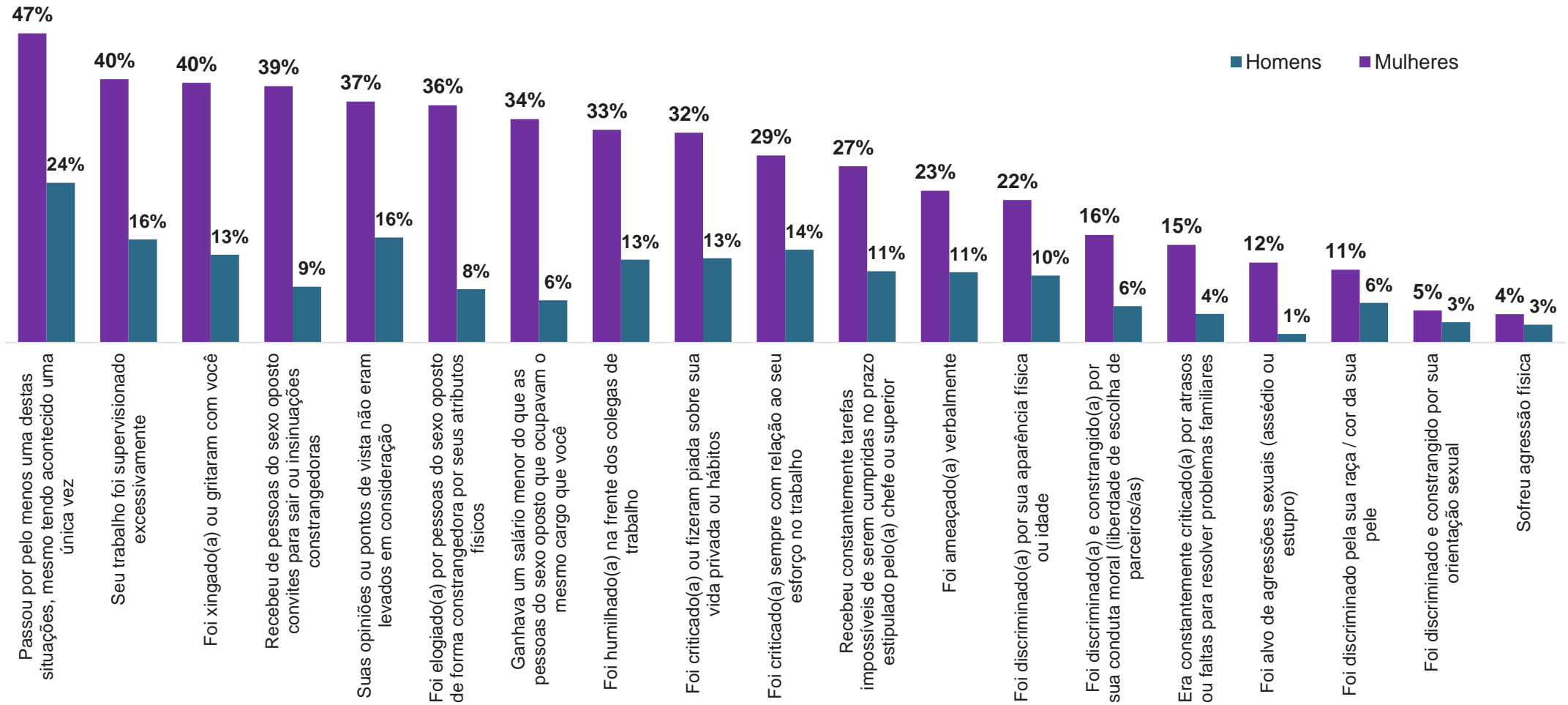
Marisa Sanematsu; 01/12/2020





Quando comparamos as experiências vividas por **homens e mulheres** no trabalho, **as desigualdades** ficam mais visíveis.

## % SITUAÇÕES QUE JÁ SOFREU NO TRABALHO (RM) (ENTRE QUEM TRABALHA / JÁ TRABALHOU)



# OU SEJA: AS MULHERES SÃO AS PRINCIPAIS VÍTIMAS DE VIOLÊNCIA E ASSÉDIO NO TRABALHO



36% das mulheres

15% dos homens

Trabalhadores/as dizem já ter vivido **constrangimento, preconceito e discriminação, violência, abuso e/ou assédio** (moral ou sexual) por seu gênero



76% das mulheres

68% dos homens

Trabalhadores/as relatam já ter sofrido assédio quando mostradas **situações concretas**

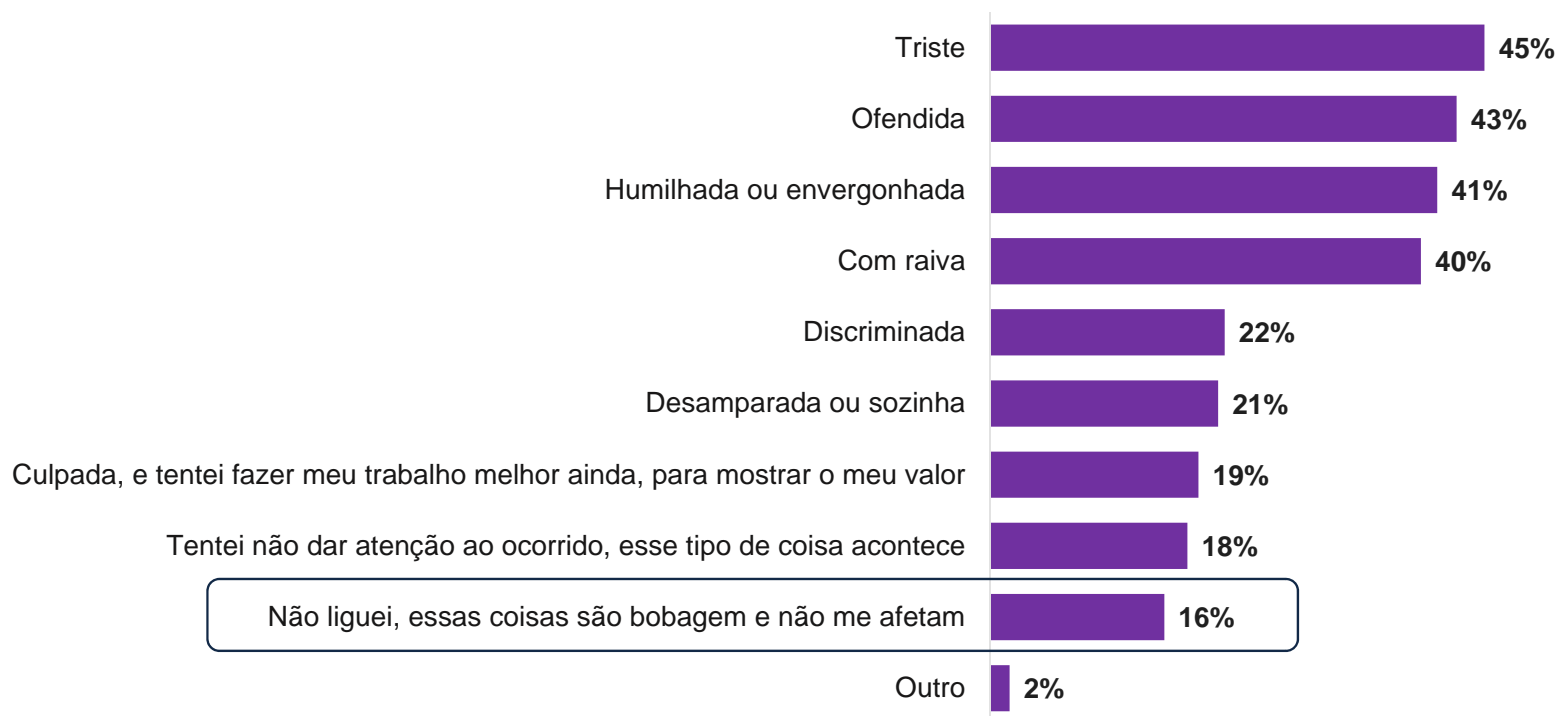
1	Trabalho excessivamente supervisionado	40%
2	Foi xingada / gritaram	40%
3	Recebeu convites para sair / insinuações constrangedoras	39%
4	Suas opiniões não eram levadas em consideração	37%
5	Foi elogiada de forma constrangedora por atributos físicos	36%

1	Suas opiniões não eram levadas em consideração	16%
2	Trabalho excessivamente supervisionado	16%
3	Criticado sempre por seu esforço no trabalho	14%
4	Foi xingado / gritaram	13%
5	Foi criticado / fizeram piada sobre vida privada	13%

# E COMO SE SENTEM AS MULHERES QUE VIVENCIAM ESSAS SITUAÇÕES?

# TRISTEZA, OFENSA, HUMILHAÇÃO E RAIVA SÃO OS SENTIMENTOS MAIS COMUNS APÓS UMA SITUAÇÃO DE CONSTRANGIMENTO / ASSÉDIO; APENAS 16% DISSERAM NÃO SE IMPORTAR

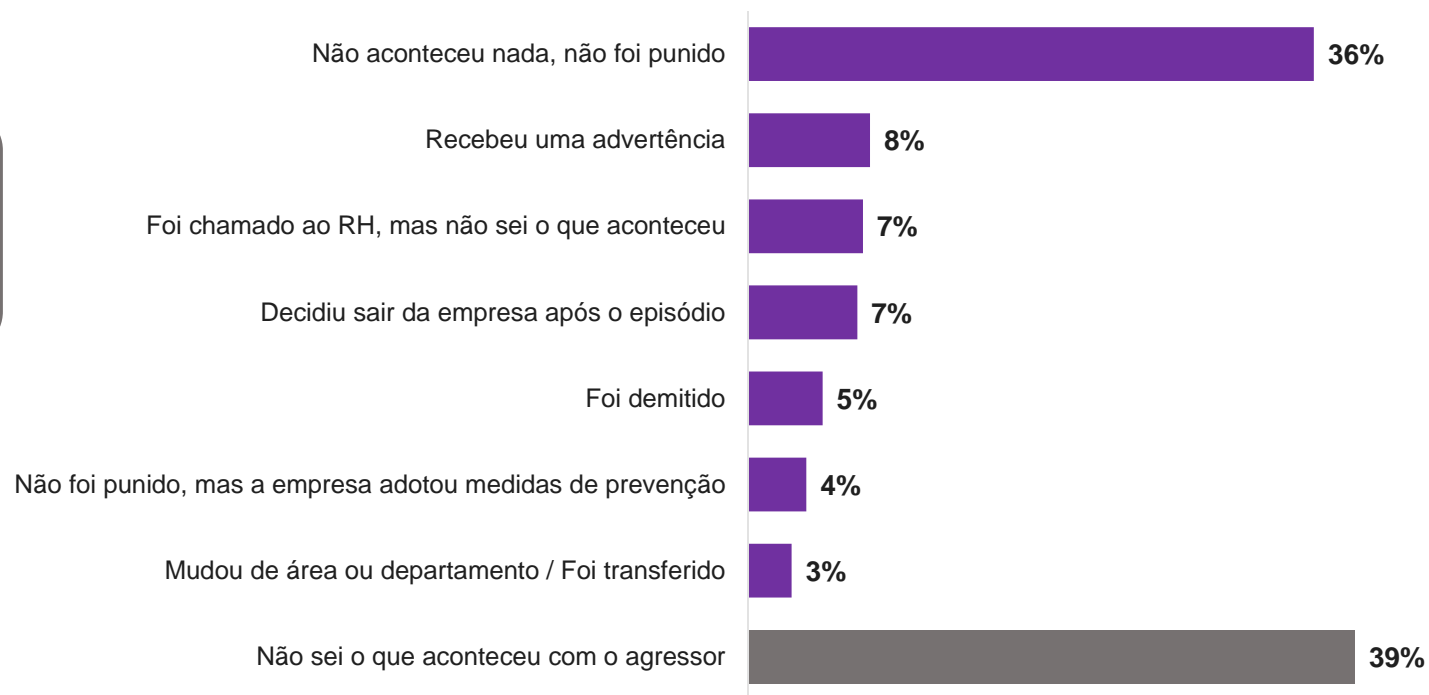
**% COMO SE SENTIRAM APÓS A SITUAÇÃO DE CONSTRANGIMENTO/ASSÉDIO  
(TRABALHADORAS QUE VIVENCIARAM ASSÉDIO)**



# NA MAIOR PARTE DOS CASOS, A VÍTIMA NÃO SOUBE O QUE HOUBE COM O AGRESSOR OU NADA ACONTECEU

**% CONSEQUÊNCIAS PARA O AGRESSOR**  
(TRABALHADORAS QUE VIVENCIARAM ASSÉDIO)

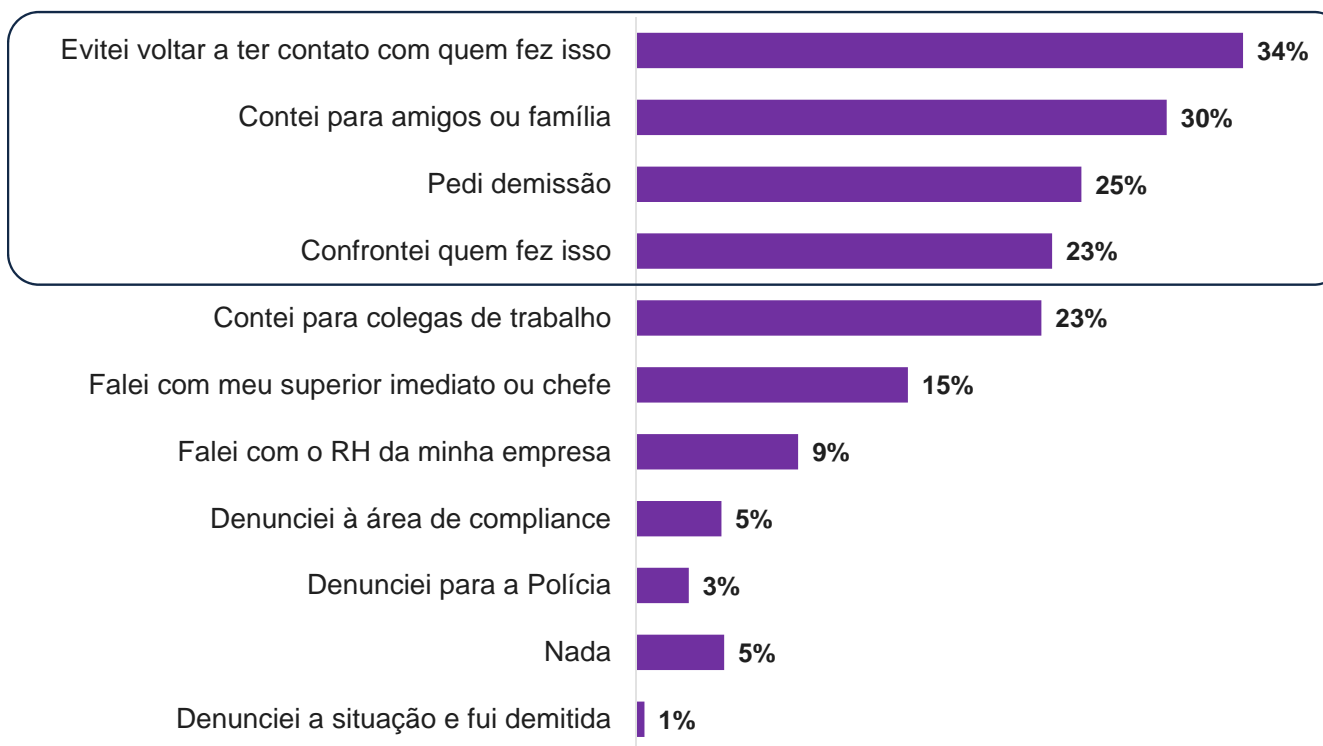
Em apenas **28%** dos casos, vítima soube que agressor sofreu alguma consequência.





# JÁ COM RELAÇÃO À VÍTIMA, MAIOR PARTE TRATOU O CASO NO ÂMBITO INDIVIDUAL

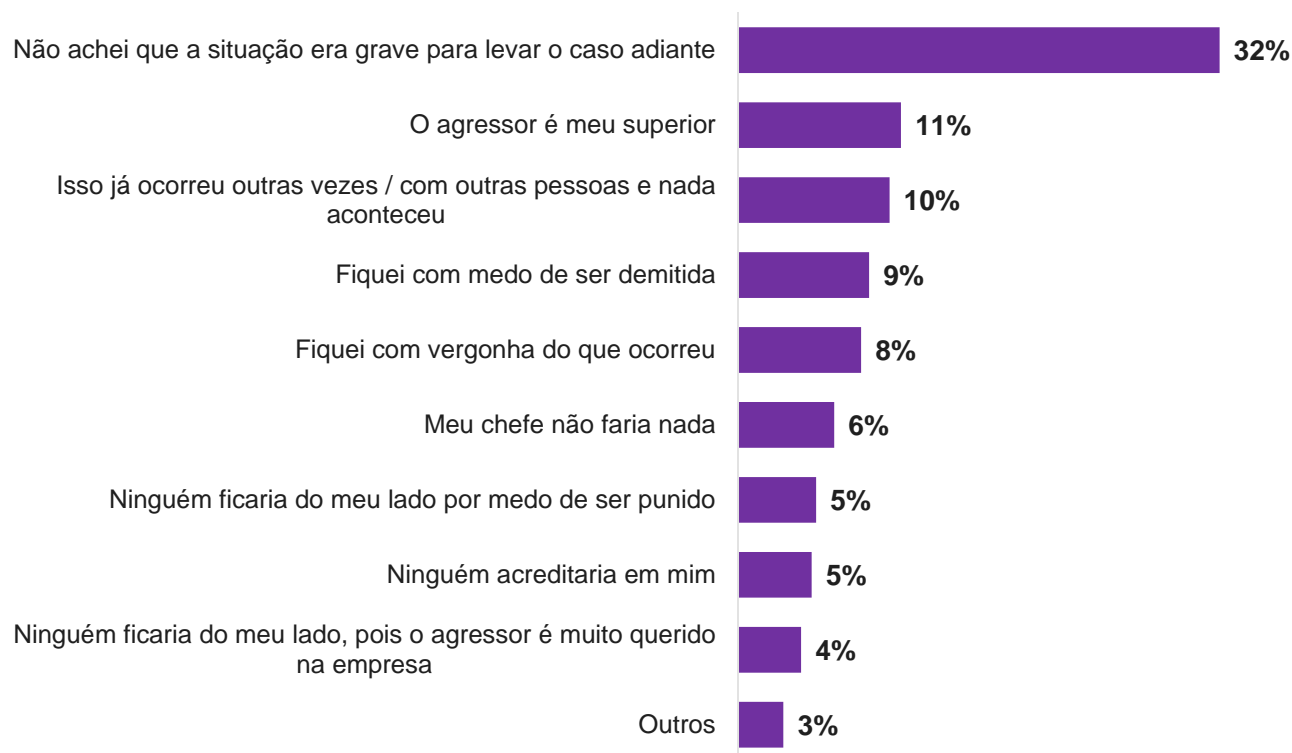
**% COMO REAGIU NA SITUAÇÃO DE CONSTRANGIMENTO/ASSÉDIO  
(TRABALHADORAS QUE VIVENCIARAM ASSÉDIO)**



# 11% NÃO FORMALIZARAM A DENÚNCIA POR TEREM SIDO ASSEDIADAS PELO SUPERIOR E 10% POR TEREM VISTO O MESMO OCORRER OUTRAS VEZES, SEM SOLUÇÃO; MAS 3 EM CADA 10 NÃO ACHOU O CASO GRAVE PARA SER LEVADO ADIANTE

## % POR QUE NÃO FORMALIZOU A DENÚNCIA

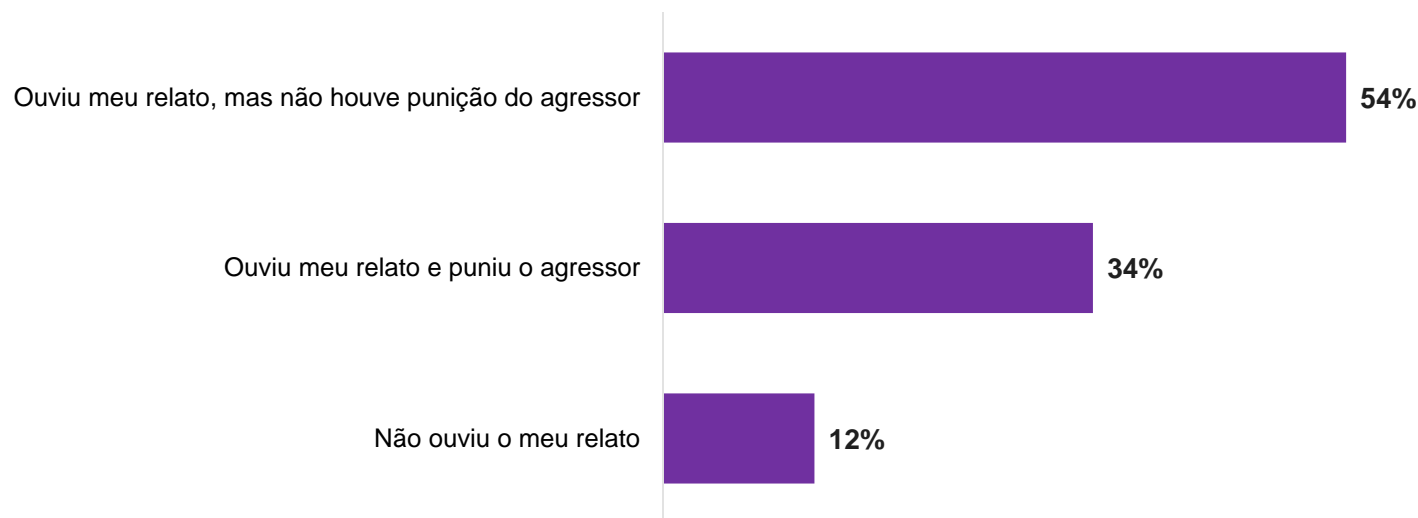
(TRABALHADORAS QUE VIVENCIARAM ASSÉDIO E NÃO LEVARAM O CASO AO SEU SUPERIOR / CHEFE, RH, COMPLIANCE OU À POLÍCIA)



# EM APENAS 34% DOS CASOS DENUNCIADOS, A EMPRESA OUVIU O RELATO E PUNIU O AGRESSOR

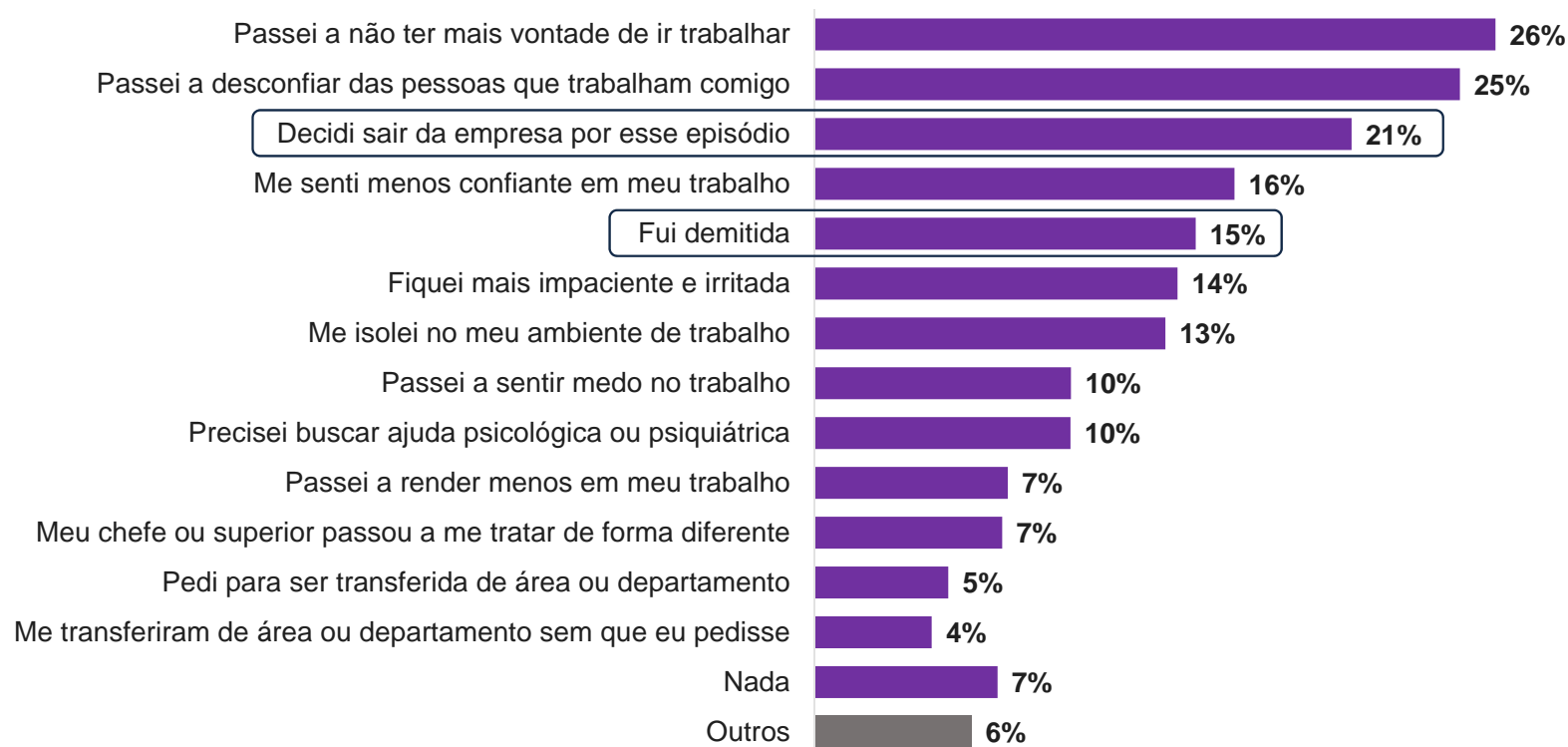
**% REAÇÃO DA EMPRESA AO OUVIR A DENÚNCIA**  
(TRABALHADORAS QUE VIVENCIARAM ASSÉDIO E LEVARAM O CASO AO SEU SUPERIOR / CHEFE, RH OU COMPLIANCE)

**23%** levaram o caso para seu superior / chefe, RH ou *compliance*



# UM QUARTO DAS MULHERES QUE FORAM ASSEDIADAS PASSARAM A DESCONFIAR DAS PESSOAS COM QUEM TRABALHAM, E/OU NÃO TIVERAM MAIS VONTADE DE IR TRABALHAR; 21% SAÍRAM DA EMPRESA

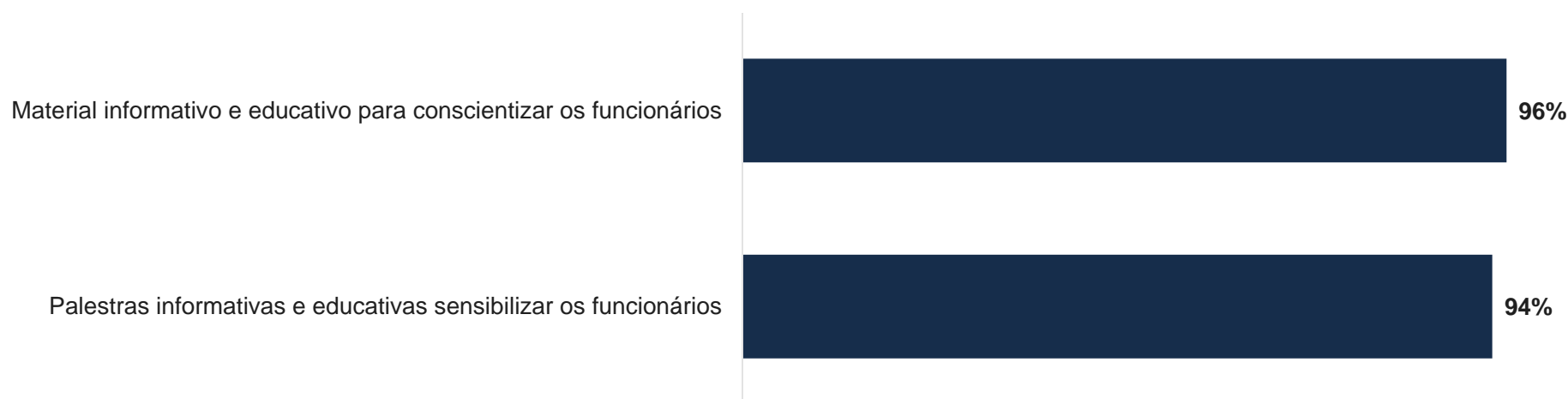
## % CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO SOFRIDO (TRABALHADORAS QUE VIVENCIARAM)



# E COMO ROMPER COM ESSA REALIDADE?

# HÁ AMPLA APROVAÇÃO PARA SENSIBILIZAÇÃO DE FUNCIONÁRIOS/AS PARA QUE AS SITUAÇÕES NÃO OCORRAM

## AÇÕES PARA COMBATE ÀS SITUAÇÕES DE DISCRIMINAÇÃO, CONSTRANGIMENTO E ASSÉDIO CONTRA MULHERES NAS EMPRESAS





# E TAMBÉM HÁ AMPLO APOIO PARA AÇÕES DE DENÚNCIA, ACOLHIMENTO À VÍTIMA E PUNIÇÃO AO AGRESSOR

## AÇÕES PARA COMBATE ÀS SITUAÇÕES DE DISCRIMINAÇÃO, CONSTRANGIMENTO E ASSÉDIO CONTRA MULHERES NAS EMPRESAS

Um canal de denúncia anônima e independente da empresa para relatar casos de constrangimento, discriminação e assédio moral e sexual no trabalho

96%

A empresa oferecer apoio psicológico gratuito para as funcionárias que desejem falar a respeito de situações de constrangimento, discriminação e assédio moral e sexual sofridas na empresa

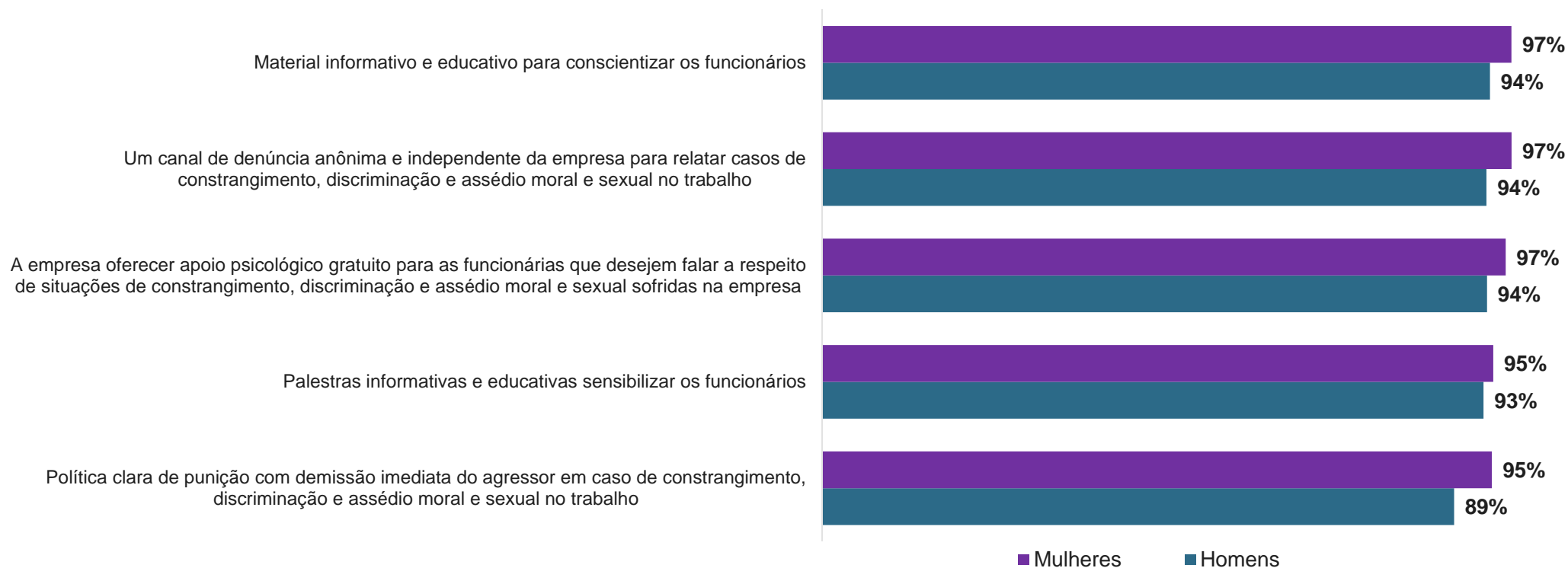
95%


Política clara de punição com demissão imediata do agressor em caso de constrangimento, discriminação e assédio moral e sexual no trabalho

92%

# TODAS AS AÇÕES DE ENFRENTAMENTO AO ASSÉDIO NO TRABALHO TESTADAS FORAM BEM RECEBIDAS PELA MAIORIA DE HOMENS E MULHERES

## AÇÕES PARA COMBATE ÀS SITUAÇÕES DE DISCRIMINAÇÃO, CONSTRANGIMENTO E ASSÉDIO CONTRA MULHERES NAS EMPRESAS





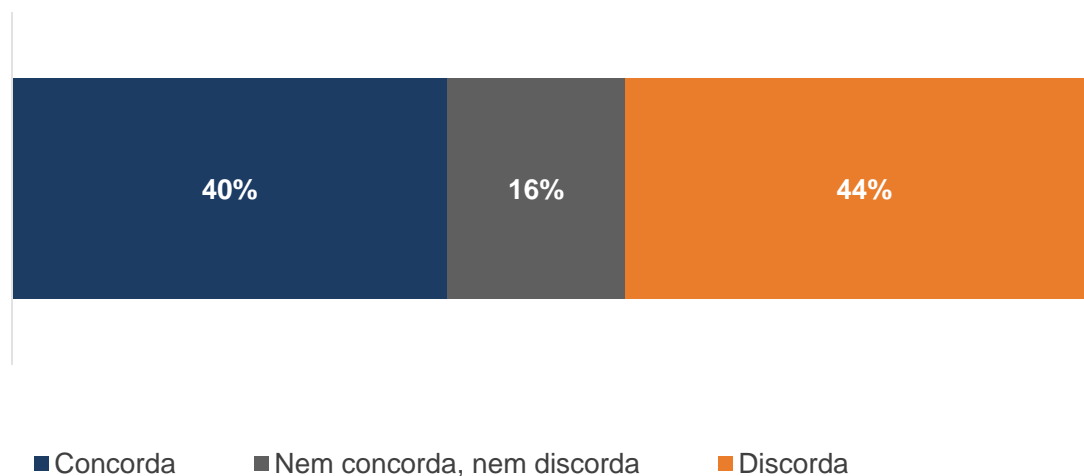
Já quando o assunto é violência doméstica, para grande parte dos/as trabalhadores/as, os **arranjos** para romper com a situação devem ser **individuais**, e não institucionais.

---

# EMBORA 44% DISCORDEM QUE A VIOLÊNCIA DOMÉSTICA NÃO É PROBLEMA DAS EMPRESAS, PARA 40% ELAS NÃO DEVEM SE METER NISSO

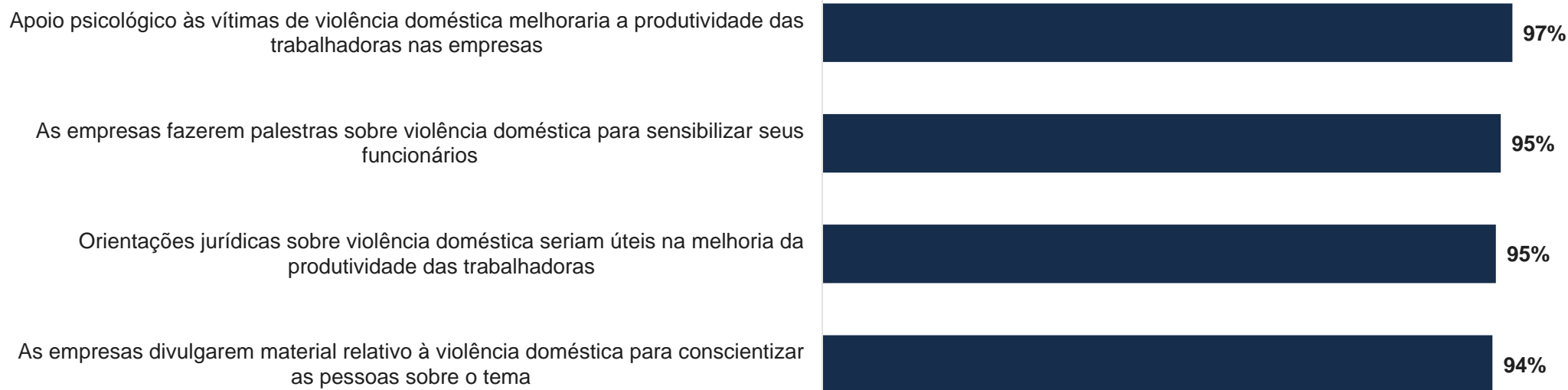
## CONCORDÂNCIA COM AS FRASES

Violência doméstica não é um problema das empresas, elas não devem se meter nisso



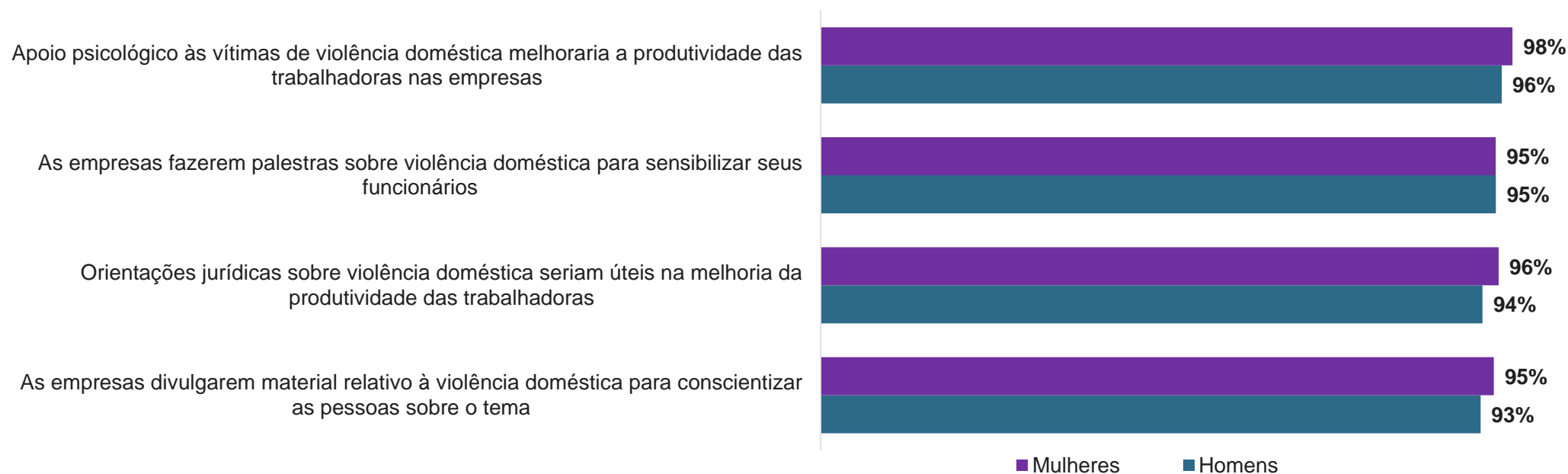
# POR OUTRO LADO, TODAS AS AÇÕES DE APOIO À TRABALHADORA VÍTIMA VIOLÊNCIA DOMÉSTICA TESTADAS FORAM BEM RECEBIDAS PELA MAIORIA DE HOMENS E MULHERES

## AÇÕES PARA COMBATE À VIOLÊNCIA DOMÉSTICA NAS EMPRESAS



# TODAS AS AÇÕES DE ENFRENTAMENTO À VIOLÊNCIA DOMÉSTICA NO TRABALHO TESTADAS FORAM BEM RECEBIDAS PELA MAIORIA DE HOMENS E MULHERES

## AÇÕES PARA COMBATE À VIOLÊNCIA DOMÉSTICA NAS EMPRESAS





# 04

## Considerações finais

- >> **Minoria entre a força de trabalho remunerada**, para as **mulheres** o trabalho é mais ligado ao **sustento** do que à realização pessoal / profissional.
- >> A **sobrecarga** das mulheres com os cuidados com a casa e os/as filhos/as se tornou ainda mais evidente na **pandemia**.
- >> Além de uma série de desafios vivenciados para **conseguir trabalhar**, as mulheres precisam lidar com uma **realidade cotidiana** no trabalho pelo fato de serem mulheres: **constrangimentos e assédio moral e sexual**.

- >> Corriqueiras, as situações são muitas vezes **naturalizadas** pelas mulheres, que nem sempre se percebem vítimas de uma **violência de gênero**.
- >> A sensação de que a **denúncia** dessas situações **não surtirá efeito** ou o **medo da demissão** acabam, muitas vezes, **silenciando** essas mulheres, que precisam, então, buscar **soluções individuais** para essas situações.
- >> Há consenso sobre importância de **ações das empresas para informar e sensibilizar e dar apoio às vítimas**, como a promoção de palestras e campanhas e a implementação de recursos, como canais de denúncia.





**Precisamos falar  
sobre violência e  
assédio contra  
mulheres no ambiente  
de trabalho.**



# OBRIGADA(O)!

(11) 3381-2591 | [contato@ilocomotiva.com.br](mailto:contato@ilocomotiva.com.br)

(11) 94481-9443 | [contato@patriciagalvao.org.br](mailto:contato@patriciagalvao.org.br)



✉ [contato@ilocomotiva.com.br](mailto:contato@ilocomotiva.com.br) 🌐 [ilocomotiva.com.br](http://ilocomotiva.com.br)

📘 [ilocomotiva](#) 📺 [bit.ly/youtube-ilocomotiva](https://bit.ly/youtube-ilocomotiva) 🌐 [instituto-locomotiva](#)

**LOCOMOTIVA**  
PESQUISA & ESTRATÉGIA

INSTITUTO  
PATRÍCIA GALVÃO

O artigo 27 do Código de Ética ICC/ESOMAR estabelece que “onde quer que quaisquer das apurações de um projeto de pesquisa sejam publicadas pelo cliente, o último tem a responsabilidade de assegurar que estas não sejam enganosas. O pesquisador deve ser consultado e concordar previamente com a forma e o conteúdo da publicação, e deve tomar as medidas para corrigir quaisquer declarações enganosas a respeito da pesquisa e de suas apurações”.

Seguindo esse artigo, comunicamos que esse relatório e seu conteúdo não podem ser divulgados ou reproduzidos, seja de forma integral ou parcial, sem que haja a prévia autorização por escrito do Instituto Locomotiva.

© 2020 Locomotiva.

Todos os direitos reservados para o Instituto Locomotiva.