

H O S T I L I D A D E  
S I L Ê N C I O  
E O M I S S Ã O

O RETRATO DO ASSÉDIO NO  
MERCADO DE COMUNICAÇÃO  
DE SÃO PAULO  
NOVEMBRO DE 2017

GRUPO DE PLANEJAMENTO (GP)  
INSTITUTO QUALIBEST

# O E S P Í R I T O D O N O S S O T E M P O

A comunicação tem o desafio constante de ajudar marcas e empresas a se conectar e dialogar com as transformações do mundo e, desta vez, como indústria, estamos demorando demais a entender isso.

O fim do estereótipo foi proclamado por alguns de nossos clientes antes de ter sido considerado prioridade em reuniões de planejamento. A proibição de uso de imagens alteradas se tornou lei na França antes de ter sido uma escolha nas salas de criação. A equidade e a diversidade entraram na moda antes de serem consideradas valores de uma empresa.

Nos últimos anos, por diversas vezes, debatemos o atual papel das corporações na construção de um mundo melhor e o papel das marcas de representar os valores dessa transformação. Já usamos expressões como "marcas ativistas" e "marcas de propósito" para explicar aos nossos clientes que eles precisam rever suas posições e se colocar ao lado das pessoas e do que tem valor para elas.

Marcas precisam ser relevantes, costumamos dizer, para que sejam seguidas, admiradas, respeitadas. Marcas são sobre pessoas, reforçamos, para que fique claro quem precisa vir em primeiro lugar.

Marcas precisam de atos, não apenas de anúncios. Completamos e terminamos lembrando que tudo isso é sobre negócios, tanto quanto isso é sobre vivermos juntos.

Agências de publicidade, plataformas de tecnologia, produtoras, veículos, somos todos marcas e, nesse momento, precisamos aprender com as lições que ensinamos. Precisamos nos conectar com as transformações do mundo. E precisamos fazer isso rápido.

O crescimento da hostilidade, entre outras coisas, é consequência da desesperança, da descrença na existência de valores e atitudes comprometidas com o bem estar coletivo.

Nosso convite é para todos nós que fazemos parte dessa indústria: precisamos nos conectar ao espírito do nosso tempo e ele fala sobre buscar soluções que beneficiem o indivíduo e a sociedade. Está na hora de construir saúde para a sociedade enquanto construímos lucro.

Temos certeza de que podemos fazer isso juntos.

## **Grupo de Planejamento (GP)**

Renata D'Avila, Presidente

Ken Fujioka, Presidente do Conselho

Ana Cortat, Conselheira

Ulisses Zamboni, Conselheiro

S Ó  
P O D E M O S  
M U D A R O  
Q U E  
P O D E M O S  
V E R

Em 2016, durante painel da Conferência do Grupo de Planejamento que apresentava as conclusões da 3% Conference que havia ocorrido semana antes em NY, falávamos de assédio, quando uma mulher pediu a palavra. Ela se levantou e perguntou algo como: “não está na hora de fazer algo mais do que ficar falando sobre assédio sexual?”

Nesse momento pedimos que todas as mulheres da platéia que já haviam sofrido assédio sexual no trabalho se levantassem. Quase toda a sala fez isso. Foi muito marcante para todos nós que estávamos ou já havíamos estado sentados na cadeira de vice-presidente das empresas onde a maior parte daquelas pessoas trabalhavam.

Foi assim que tudo começou. Ouvir aquelas pessoas nos fez ver que algo precisava ser feito e precisava vir de dentro do sistema que nós representamos.

Crescemos dentro de uma cultura que, muitas vezes, ignora o assédio e valoriza quem consegue suportá-lo — como no bullying, existem os que acreditam que o assédio moral “forma caráter”. Nesse processo, muitos se tornam assediadores e seguem reproduzindo padrões. Isso aconteceu com a gente. Já fomos assediados e já fomos assediadores morais, sabemos como isso causa danos pessoais com potencial de gerar danos familiares.

Somos todos pais, filhos, mães, esposas, maridos e voltamos para casa todos os dias depois do trabalho, muitas vezes reproduzindo isso em casa. Foi essa consciência que nos fez agir e nos trouxe até esse momento.

Em decorrência da hipótese de que existiria no mercado um ciclo de hostilidade derivado do desconhecimento e da normalização de comportamentos relacionados a assédio em todos os níveis hierárquicos, começamos acreditando ser suficiente estudar apenas mulheres e assédio sexual — mas rapidamente percebemos a necessidade de dialogar também com homens e dimensionar também o assédio moral.

Como Grupo de Planejamento, acreditamos que as diferentes formas de assédio têm impacto profundo na saúde mental e física dos trabalhadores, e de suas famílias, e na saúde das empresas. Afetam o moral, a auto-estima, o exercício da cidadania, a produtividade e, em última instância, o lucro.

Nossa motivação é a certeza que que é possível construir o novo a partir dos números, das proporções, da representação estatística de uma antiga realidade. Compartilhar esse estudo tem como objetivo revelar uma realidade preocupante, mas possível de ser transformada. Nosso objetivo é fornecer ferramentas de diálogo capazes de gerar novas dinâmicas, instrumentos de conscientização, apoio, punição e controle.

O assédio tem raízes culturais e não é um problema exclusivo da indústria da comunicação. Mas esta é a nossa indústria. Agir agora prova nossa capacidade de ouvir e nos credencia como marcas conectadas com os valores que irão construir os pilares de sustentação de um novo mundo.

M E T O D O L O G I A  
& A M O S T R A

# M E T O D O L O G I A

Pesquisa quantitativa online com profissionais do setor

Período: 10/10 a 30/10/2017

Instrumento de coleta: questionário online de autopreenchimento

**1400** respondentes de São Paulo (capital + RM)

**68%** mulheres e **32%** homens

Média de idade: **33** anos

Margem de erro amostral: 2,6%

Nível de confiança: 95%

**Pesquisa realizada em parceria com o Instituto Qualibest**

# S O B R E A C O M P O S I Ç Ã O D A A M O S T R A

Por se tratar de uma primeira onda e para o estudo ser economicamente viável, foi utilizado um método não-probabilístico de amostragem voluntária (“voluntary response sample”). O método comumente traz um viés relacionado a pessoas com opiniões fortes sobre o assunto abordado, o que de forma nenhuma invalida a pesquisa.

Seguindo o princípio de um processo de amostragem para uma amostra casual simples, o tamanho da população (universo) foi considerado desconhecido, por não haver números oficiais sobre ele, apesar de estimativas considerarem o número de profissionais do campo superior a 100 mil pessoas (fonte IBGE).

Foram alcançados 1.400 respondentes residentes na cidade de São Paulo e Região Metropolitana, o que representaria uma população sugestiva de profissionais de comunicação, com um erro amostral para as estimativas obtidas de 2,6%, e com um nível de confiança de 95%.

Para reduzir o viés ao mínimo possível, algumas ações foram realizadas. O link para resposta foi distribuído de várias formas: emails para mailing de profissionais de comunicação, emails para RHs de agências e empresas de comunicação (seguidos de follow-up telefônico), notas em veículos especializados (Meio&Mensagem, Adnews, B9 etc.), posts em sites e redes de entidades representativas (Clube de Criação, Grupo de Atendimento, Grupo de Planejamento etc.), entre outros.



## PALAVRA DE ESPECIALISTA SOBRE A METODOLOGIA

Para Altay de Souza, PhD e professor da disciplina de Estatística do Departamento de Psicobiologia da UNIFESP, a discussão sobre o método amostral é secundária, pois “um processo de seleção onde todos os elementos de uma população têm a mesma chance de serem selecionados não tem viabilidade prática, mesmo em estudos como o censo. Exatamente por isso que são utilizadas amostragem por quota ou conglomerados, e outros amostristas que se baseiam em inferência bayesiana não contam inclusive com a necessidade de quotas para o processo amostral; eles utilizam o conhecimento a priori de pesquisas anteriores com alguma similaridade para tecer intervalos de credibilidade sobre as estimativas encontradas no estudo atual.”

Altay acrescenta: “por conta do caráter voluntário da pesquisa, um viés do valor pontual das estimativas pode ser obtido (viés do respondente), o que pode superestimar algumas prevalências pontuais, mas não possui impacto tão severo nas estimativas de intervalos de confiança das informações da pesquisa. Como as prevalências de assédio encontradas são muito altas, mesmo considerando as estimativas mais conservadoras do intervalo de confiança, ainda teremos um valor de prevalência relevante e preocupante. Um referência sobre o efeito de amostras viesadas em intervalos de credibilidade pode ser vista em ‘Basu on Survey Sampling’ (<https://goo.gl/nYSc1F>).”

Ainda segundo Altay, “é possível basearmos-nos em uma das questões do questionário aplicado que fala expressamente sobre assédio moral (questão 12): considerando esta resposta como sim ou não, podemos considerar um cálculo de amostra com base em distribuição binomial para estes dados. Para o cálculo do tamanho de amostra para variáveis com distribuição binomial pode-se consultar o artigo ‘Interval Estimation for a Binomial Proportion’ (<https://goo.gl/ygHVeI>) e, para o cálculo em si, pode-se consultar o artigo ‘Simulated true prevalence estimates from survey testing with an imperfect test’ (<https://goo.gl/H8PkrG>).”

Continua Altay: “assim, considerando uma simulação de prevalência imprecisa com um teste que também possui imprecisão (sensibilidade e especificidade de detecção diferente de 100%), podemos inferir que a variação nas estimativas encontradas com base no cálculo dos intervalos de confiança ainda atestam uma alta proporção de pessoas que sofreram assédio, mesmo apesar do viés de resposta voluntária. Utilizando uma capacidade preditiva baixa da questão 12 (vamos supor 50% de sensibilidade e especificidade para a questão 12 detectar se de fato a pessoa sofreu assédio — o que é uma estimativa extremamente conservadora) e considerando a proporção mediana entre a estimativa de homens (76%) e mulheres (90%), e ainda considerando que foram coletadas 1400 entrevistas, podemos afirmar que o intervalo de confiança da aparente prevalência esperada pode variar entre 78,9% e 86,7% (referência: Lohr, Sampling Analysis - <https://goo.gl/y77bZe>).”

Acrescenta Altay: “isso mostra que, apesar do viés de seleção, a estimativa encontrada é muito alta e com certeza podemos afirmar que a proporção de pessoas que sofreram assédio é muito maior do que esperado pelo acaso, mesmo apesar do viés de resposta voluntário. Por fim, uma amostra de 1400 participantes com mais de 75% delas relatando sofrer algum tipo de assédio é representativo, sobretudo, da população geral de pessoas que já sofreram assédio.”

Alerta Altay: “tratando como um problema de saúde pública, se eu coletasse uma amostra viesada com 1400 participantes (supondo que todas que aceitaram responder a pesquisa estão ou tem parentes internados em um hospital) e eu percebesse que mais de 75% delas estão com uma doença potencialmente contagiosa, apesar da não-representatividade, algo deveria ser feito para reduzir a prevalência dessa enfermidade, independentemente do viés. Se não fossem pelas pesquisas iniciais de prevalência, mesmo com seus vieses, não teríamos dimensão inicial do impacto da associação entre Zika e Microcefalia e mesmo da Chikungunha aqui no Brasil, entre outras enfermidades.”

Conclui Altay: “pesquisas sempre são feitas em fases, e esta iniciativa do GP de fazer um primeiro estudo de prevalência é muito importante para atrair atenção ao problema e reunir esforços para a realização de mais estudos com o objetivo de reduzir a incerteza sobre as estimativas e aumentar a representatividade dos dados sobre assédio em agências e empresas de comunicação no Brasil.”

**A LEI  
TRABALHISTA N.º  
13.288/02 ARTIGO  
1º PARÁGRAFO  
ÚNICO CONSIDERA  
ASSÉDIO MORAL:**

Com o objetivo de garantir que todas as pessoas que respondessem a pesquisa partissem de um mesmo entendimento sobre assédio moral e sexual, as questões específicas sobre cada assunto foram antecedidas de suas definições legais.

Todo tipo de ação, gesto ou palavra que atinja, **pela repetição**, a auto-estima e a segurança de um indivíduo, fazendo-o duvidar de si e de sua competência, implicando em dano ao ambiente de trabalho, à evolução da carreira profissional ou à estabilidade do vínculo empregatício do funcionário, tais como:

- \_ Marcar tarefas com prazos impossíveis;
- \_ Passar alguém de uma área de responsabilidade para funções triviais;
- \_ Tomar crédito de idéias dos outros;
- \_ Ignorar ou excluir um funcionário, só se dirigindo a ele através de terceiros;
- \_ Sonegar informações de forma insistente;
- \_ Espalhar rumores maliciosos;
- \_ Criticar com persistência;
- \_ Subestimar esforços.



**O DECRETO LEI  
2.848 ART. 216-A  
DO CÓDIGO PENAL  
BRASILEIRO  
CONSIDERA  
ASSÉDIO SEXUAL  
NO TRABALHO:**

“Ato de constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, **prevalecendo-se o assediador de sua condição de superior hierárquico ou ascendência** inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função”.

Em outras palavras, é quando alguém com mais poder que você tem um comportamento indesejado de caráter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger, afetando a sua dignidade, te intimidando, humilhando, desestabilizando a ponto de afetar seu crescimento profissional ou colocando seu emprego em risco.

ASSÉDIO MORAL E SEXUAL:

---

C I C L O   D E  
R E P E T I Ç Ã O  
E P R E V A L Ê N C I A

Nove em cada dez mulheres e quase oito em cada dez homens que responderam a pesquisa afirmaram já ter sofrido algum tipo de assédio, sexual ou moral.

Os números indicam que a questão do assédio não é pontual, não pode ser analisada apenas a partir de agências ou empresas específicas e que atinge todos os níveis hierárquicos.

A prevalência do assédio aponta para a existência de fatores culturais que, de alguma forma, podem ter se normalizado com o tempo.

**9 0 % D A S M U L H E R E S**  
**E 7 6 % D O S H O M E N S**  
**R E S P O N D E N T E S**  
**A F I R M A M J Á T E R**  
**S O F R I D O A L G U M**  
**T I P O D E A S S É D I O ,**  
**M O R A L O U S E X U A L .**

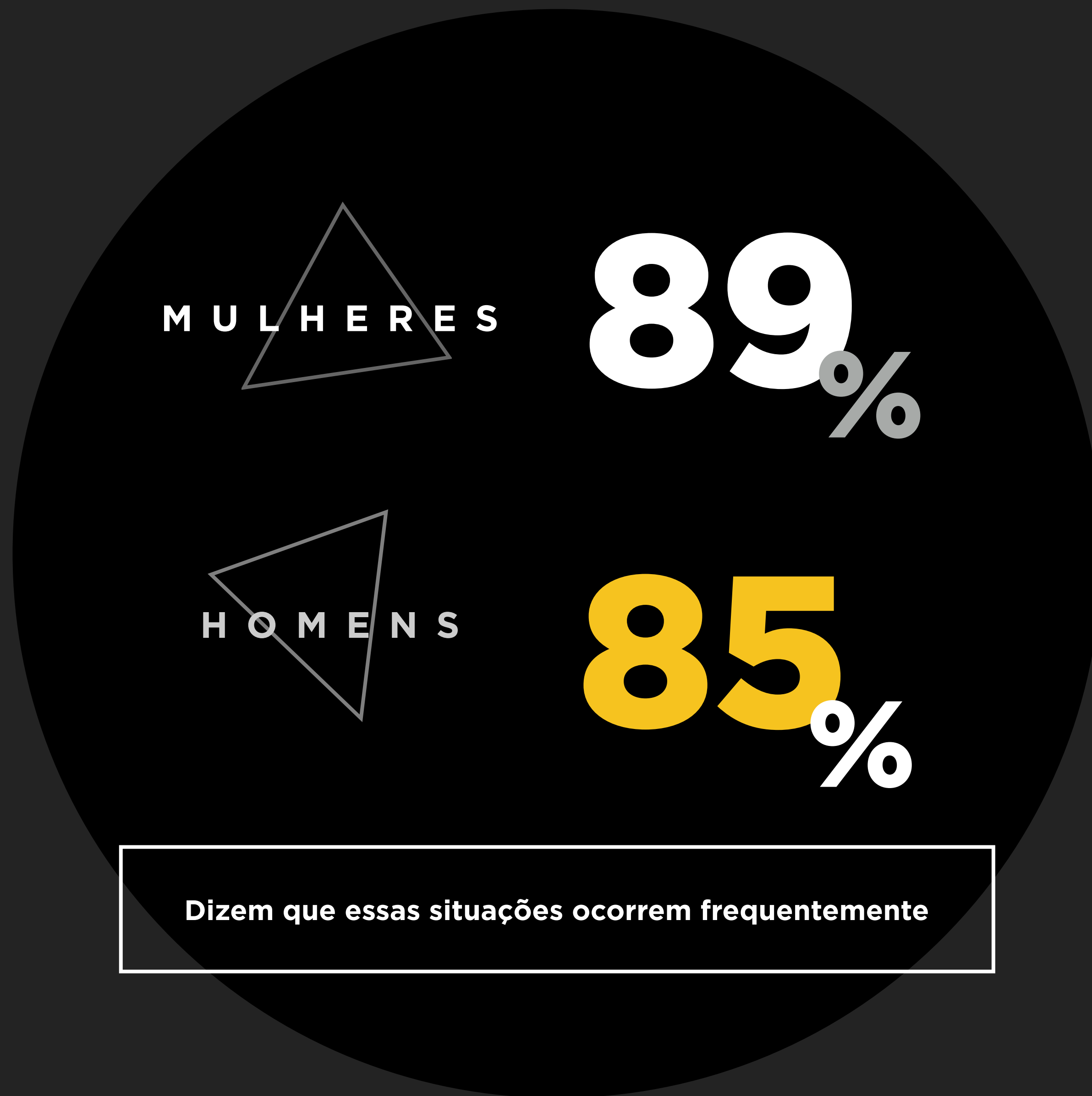


Das pessoas afirmam que ocorrem situações de assédio moral em seu ambiente de trabalho.

99% dos profissionais que responderam a pesquisa afirmam que situações de assédio moral ocorrem em seus ambientes de trabalho.

A frequência com que o assédio moral é percebido reforça a ideia de que estamos falando de ambientes hostis e não apenas de episódios esporádicos. 85% dos homens e 89% das mulheres que responderam a pesquisa dizem que situações de assédio moral ocorrem frequentemente.

14% dos homens e 10% das mulheres dizem que situações de assédio moral ocorrem eventualmente e apenas 1% dos homens e das mulheres dizem que essas situações nunca ocorrem.



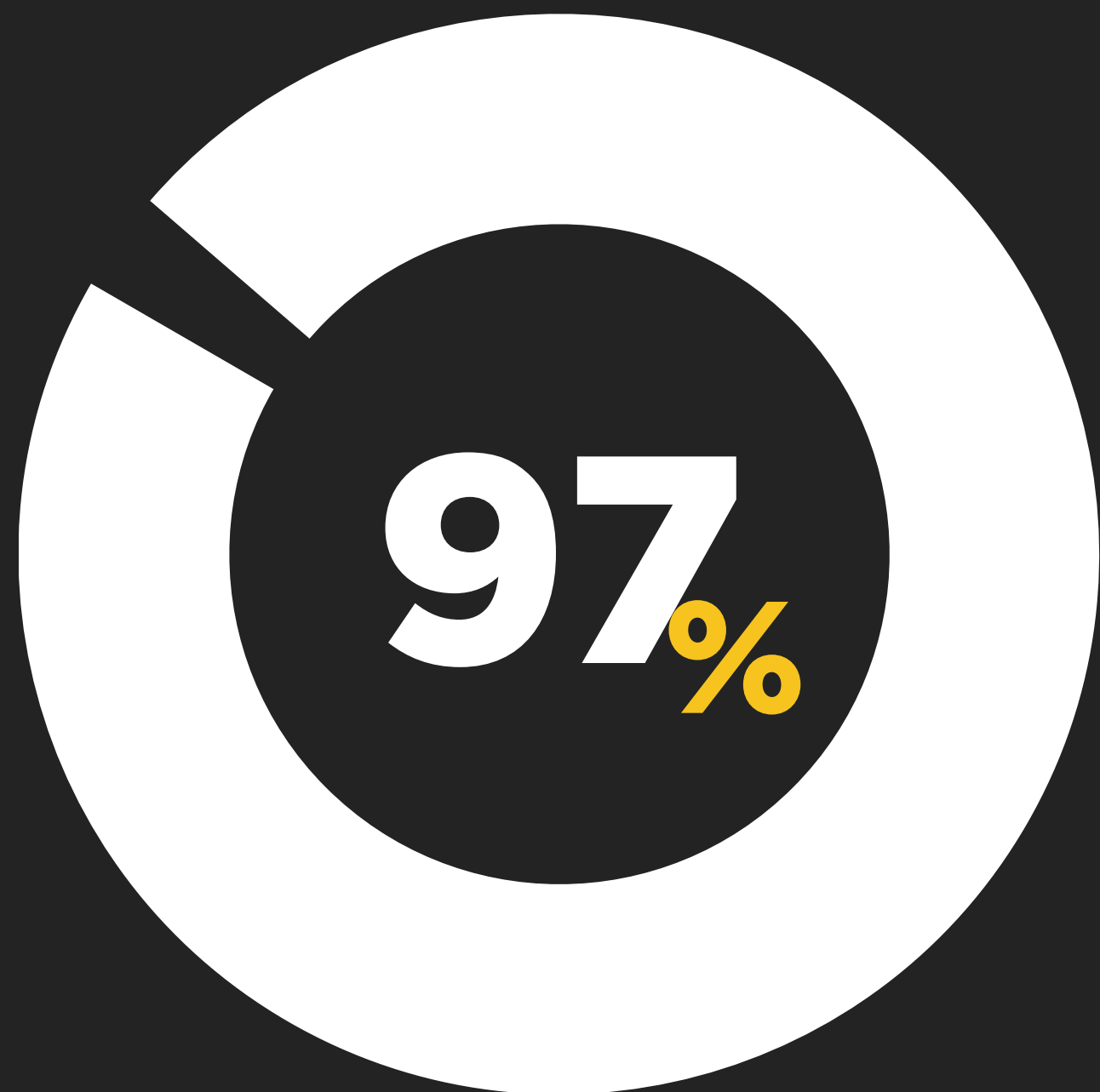
MULHERES

89%

HOMENS

85%

Dizem que essas situações ocorrem frequentemente

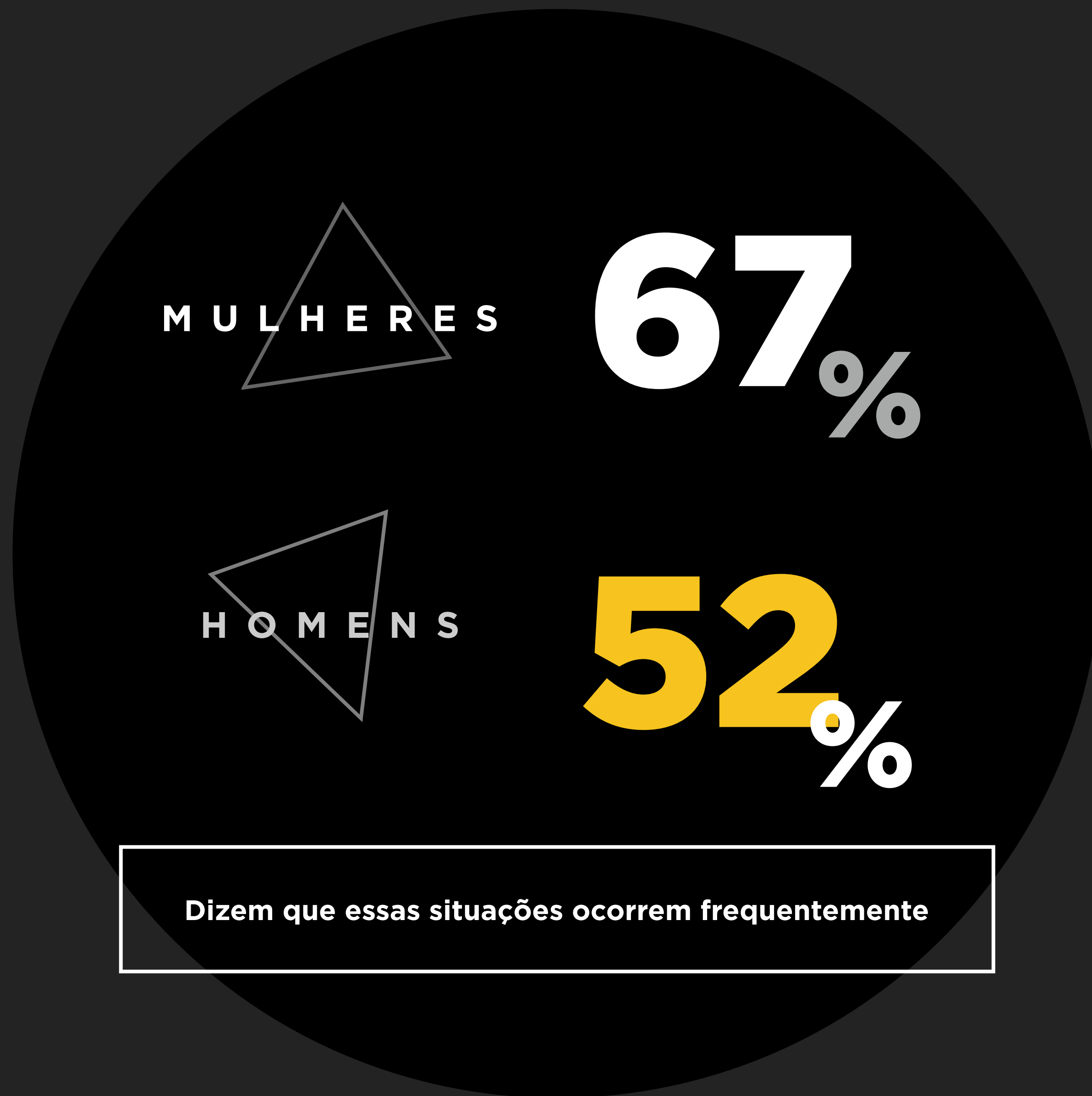


Das pessoas afirmam que ocorrem situações de assédio sexual em seu ambiente de trabalho.

No caso de assédio sexual, 97% dos respondentes dizem que tais situações ocorrem.

Existe uma diferença percentual significativa entre homens e mulheres no que se refere à frequência: entre os respondentes que afirmaram a ocorrência de situações de assédio sexual em seu ambiente de trabalho, 52% dos homens e 67% das mulheres dizem que isso ocorre frequentemente.

45% dos homens e 31% das mulheres dizem que ocorre eventualmente e 3% dos homens e 2% das mulheres afirmam que essas situações nunca ocorrem.



**Dizem que essas situações ocorrem frequentemente**

# O CICLO DA HOSTILIDADE

**30%**

**Dizem já  
ter sido assediados  
por presidentes  
ou sócios**

Um conjunto de resultados aponta para uma situação preocupante em relação ao assédio moral: a presença, entre os respondentes, de altos percentuais relacionando os principais gestores com situações de assédio moral.

O aspecto mais negativo desse número está relacionado ao papel representado pelas posições analisadas (presidentes, sócios e vice-presidentes), responsáveis por estabelecer o que é certo e errado e o que está dentro e fora da cultura em uma corporação.

Quando a hostilidade está presente nas posições de maior poder e influência, corre o risco de ser considerada normal ou parte do processo, contribuindo para a criação de um círculo vicioso com potencial para legitimar e perpetuar a existência do assédio.

Entre os entrevistados que dizem ter sofrido assédio moral ao menos uma vez, 30% dizem já ter sido assediados moralmente por presidentes ou sócios. Este número é de 41% entre os profissionais com mais de 40 anos e de 40% entre os diretores. 22% do total dos respondentes afirmam já ter sido assediados moralmente por vice-presidentes.

# O CICLO DA HOSTILIDADE

**22%**

**Dos estagiários  
/assistentes afirmam  
já ter sido assediados por  
sócios ou presidentes**

Entre os assistentes e estagiários que dizem ter sofrido assédio moral ao menos uma vez, 22% presidentes ou sócios foram apontados como os assediadores.

Ou seja, um em cada cinco respondentes em começo de carreira diz já ter sido assediado pelos principais representantes das organizações em que trabalha.

À medida que olhamos para posições hierárquicas superiores, dentro da amostra, os números ficam ainda piores: entre os respondentes que dizem ter sido assediados moralmente ao menos uma vez, 26% dos supervisores, coordenadores e gerentes, 40% dos diretores e 52% dos vice-presidentes dizem já ter sido assediados moralmente por presidentes ou sócios em algum momento de suas carreiras.

## O CICLO DA HOSTILIDADE

**63%**

**Dizem já ter  
sido assediados  
por diretores**

**82%**

**Dos respondentes em  
posição de diretoria  
dizem já ter sido  
assediados  
moralmente**

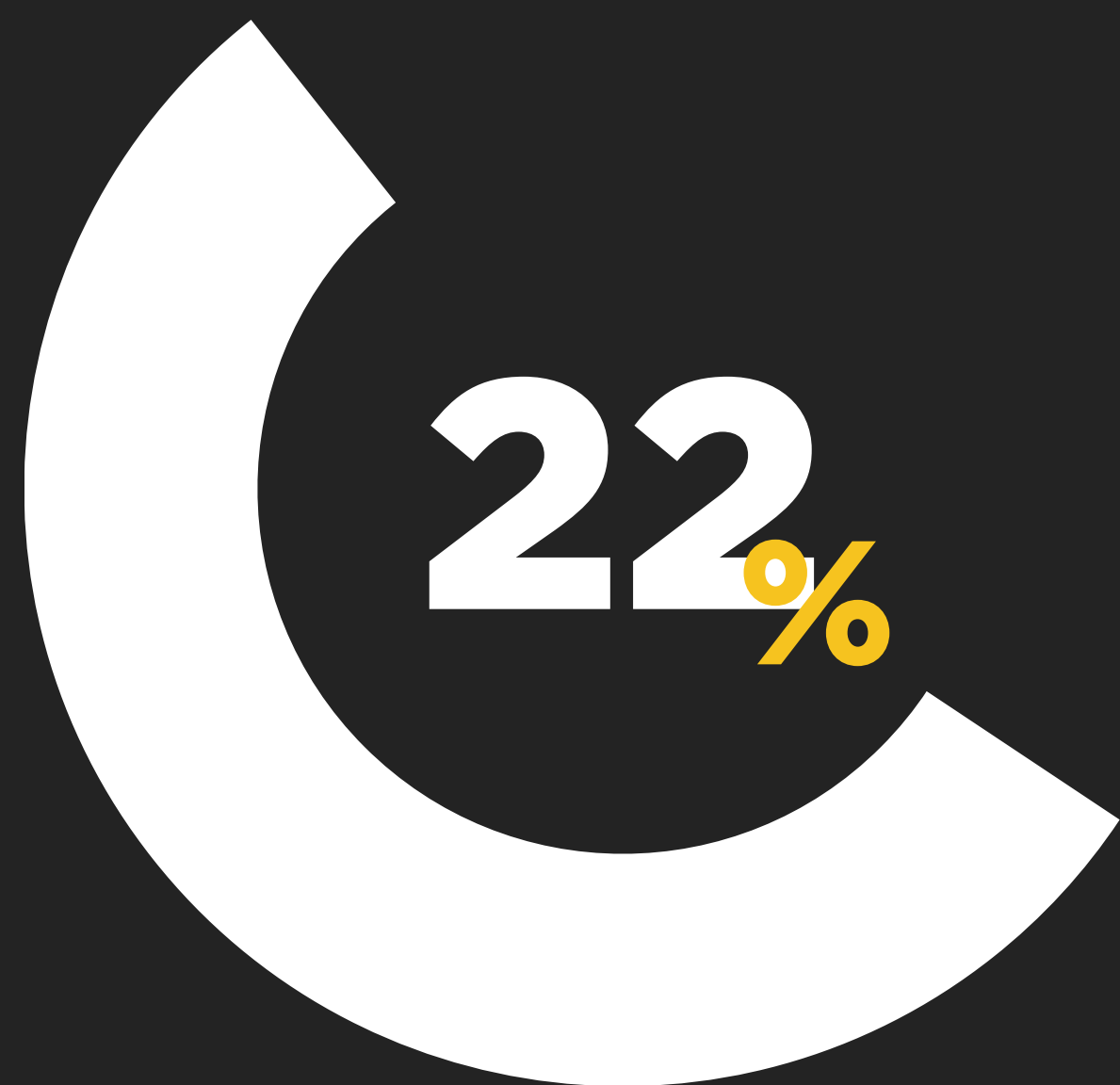
Os respondentes em posição de diretoria surgem, ao mesmo tempo, como os mais acusados de serem assediadores e os que mais dizem já terem sido assediados moralmente.

Mais uma vez, o resultado aponta para a ideia de que podemos estar lidando com uma situação endêmica.

Entre os respondentes que dizem já ter sido assediados moralmente, 63% dizem já ter sido assediados moralmente por pessoas em posição de diretoria. Este número chega a 71% no caso de coordenadores, supervisores e gerentes.

Por outro lado, 82% dos diretores dizem que já foram assediados moralmente ao menos uma vez em suas carreiras.





Dizem já ter sido assediados por clientes

O ciclo de hostilidade dentro da amostra estudada é reforçado pela participação dos clientes das agências.

Do total de respondentes que dizem já ter sido assediados moralmente, 22% dizem já ter sido assediados por clientes. 18% afirmaram já ter sido assediados por clientes de nível hierárquico superior e 12% de nível hierárquico equivalente.

Este número é ainda maior entre os atendimentos: 26% dizem já ter sido assediados por clientes de nível hierárquico superior ao deles e 22% por clientes de nível hierárquico equivalente — entre os atendimentos homens, estes números são de respectivamente 47% e 42%.

MULHERES

21%

HOMENS

26%

47%

No atendimento

A existência de piadas sexistas e comentários constrangedores relacionados a atributos físicos é confirmada por homens e mulheres.

89% das mulheres e 83% dos homens concordam com a afirmação de que escutam piadas sexistas no ambiente de trabalho.

Entre as mulheres, 58% concordam que escutam piadas sexistas com frequência enquanto 32% concordam que isso ocorre às vezes e 10% dizem que nunca ocorre.

Entre os homens, 45% concordam com a afirmação de que escutam piadas sexistas com frequência enquanto 38% concordam que isso ocorre às vezes e 17% dizem que nunca ocorre.

54% das mulheres e 34% dos homens que responderam a pesquisa concordam com a afirmação de que seus atributos físicos comentados de forma constrangedora às vezes ou com frequência.

**"Ouço piadas sexistas no ambiente de trabalho"**

**"Meus atributos físicos são comentados de forma constrangedora"**

M U L H E R E S

89%

54%

H O M E N S

83%

34%

Ainda sobre situações que envolvem sexismo, 42% das mulheres e 23% dos homens que responderam a pesquisa concordam com a afirmação de que seu stress e cansaço são associados à falta de sexo.

59% das mulheres e 13% dos homens concordam com a afirmação de que suas opiniões são desconsideradas devido ao seu sexo ou orientação sexual.

Entre os respondentes com orientação sexual não-heterossexual, a diferença entre gêneros é ainda maior: 71% das mulheres e 26% dos homens não-hetero concordam com a afirmação de que têm suas opiniões desconsideradas devido à sua orientação sexual.

*"Meu stress e cansaço são associados à falta de sexo"*

*"Minha opinião é desconsiderada em um projeto devido ao meu sexo/orientação"*

M U L H E R E S

42%

59%

H O M E N S

23%

13%

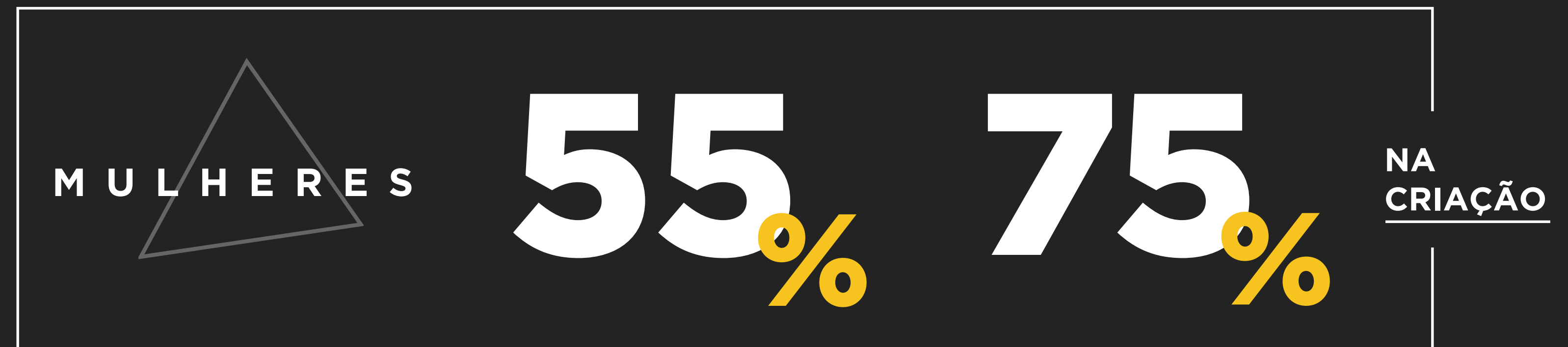
*"Meu stress e cansaço são associados à falta de sexo"*

*"Minha opinião é desconsiderada em um projeto devido ao meu sexo/orientação"*

Questões relacionadas a sexismo surgem com mais força entre as mulheres que responderam a pesquisa e afirmam atuar na criação:

- 55% (versus 42% do total de mulheres) concordam com a afirmação de que seu stress e cansaço são associados à falta de sexo.

- 75% (versus 59% do total de mulheres) concordam com a afirmação de que suas opiniões são desconsideradas devido ao sexo ou orientação sexual.



M U L H E R E S

86%

H O M E N S

76%

Afirmam já ter sofrido assédio moral

Quando o respondente é apresentado à definição de Assédio Moral (Lei Trabalhista n.º 13.288/02 artigo 1º parágrafo único) e perguntado "você já sofreu assédio moral no ambiente de trabalho?", 86% das mulheres e 76% dos homens afirmam já ter sofrido.

Dentre as mulheres, 6% afirmam que já sofreram assédio moral uma vez. 50% afirmam que sofreram assédio moral mais de uma vez, mas que não é algo frequente, e 30% afirmam que sofrem assédio moral frequentemente.

Entre os homens, 7% afirmam que já sofreram uma vez. 45% que sofreram assédio moral mais de uma vez, mas que não é algo frequente, e 24% afirmam que sofrem assédio moral frequentemente.

Dentre os respondentes que dizem que não foram assediados moralmente, 70% das mulheres e 68% dos homens afirmam já ter presenciado situações de assédio moral em seus ambientes de trabalho.

M U L H E R E S

H O M E N S

51%

09%

Afirmam já ter sofrido **assédio sexual**

Quando o respondente é apresentado à definição de Assédio Sexual (Lei 2.848 Art. 216-A do Código Penal Brasileiro) e perguntado "você já sofreu assédio sexual no ambiente de trabalho?", 51% das mulheres e 9% dos homens afirmam já ter sofrido alguma das situações descritas.

9% das mulheres e 1% dos homens afirmam que isso ocorre frequentemente.

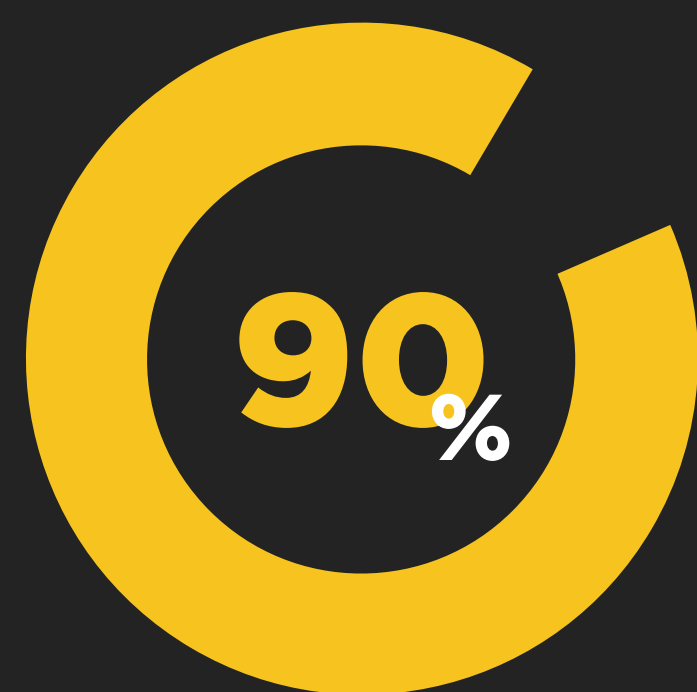
Além do assédio moral generalizado, as mulheres ainda têm um outro problema para enfrentar no dia a dia.

Os resultados apontam que a vivência negativa das mulheres em ambientes hostis é potencializada simplesmente por serem mulheres.

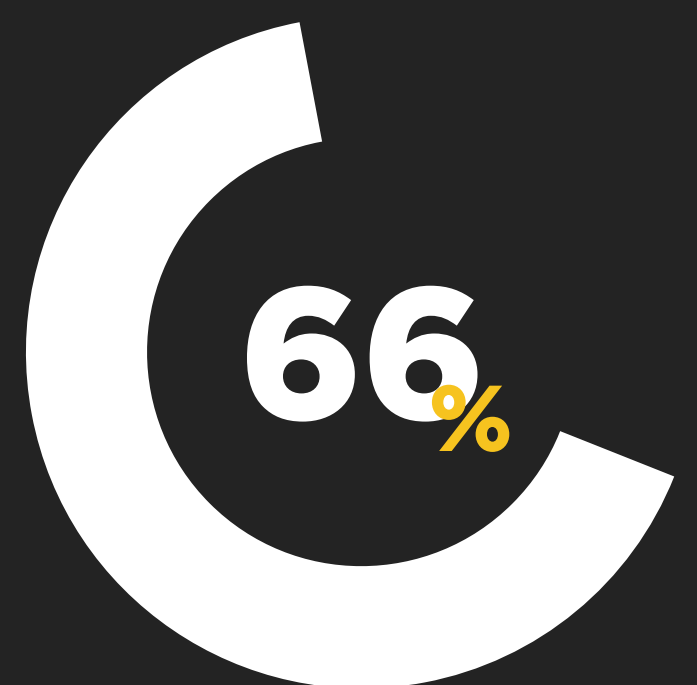
Ainda assim, não podemos dizer que esta questão não afeta os homens, uma vez que 71% dos que afirmam não ter sofrido assédio sexual dizem ter visto acontecer com colegas.

Base "Mulheres": 959 | Base "Homens": 441 | Q: "Tendo em vista essa definição, você diria que já foi assediado(a) sexualmente no trabalho, seja no seu local de trabalho atual ou em locais anteriores ligados à Indústria de Comunicação?"

## ASSÉDIO MORAL

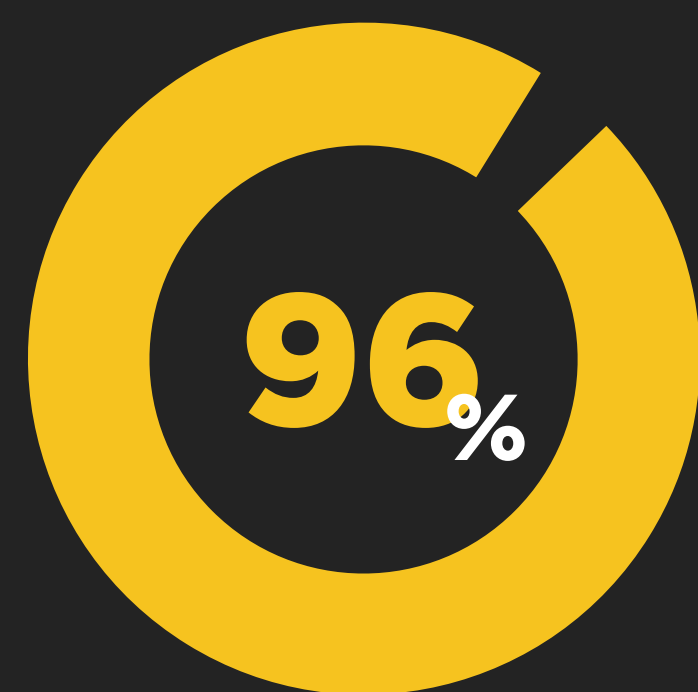


**Afirmam ter sido assediado por HOMENS**



**Afirmam ter sido assediado por MULHERES**

## ASSÉDIO SEXUAL



**Afirmam ter sido assediado por HOMENS**



**Afirmam ter sido assediado por MULHERES**

Como já foi dito, os altos percentuais encontrados apontam para a hipótese de que o assédio moral esteja intrinsecamente relacionado a comportamentos considerados normalizados com o tempo e, de alguma forma, absorvidos pelo mercado.

Entre respondentes que dizem já ter sido assediados moralmente, 90% dizem ter sido assediados moralmente por homens e 66% dizem ter sido assediados moralmente por mulheres em algum momento de suas carreiras.

Entre os homens que afirmam ter sido assediados moralmente, 32% afirmam só ter sido assediados por alguém do sexo masculino; 8% apenas por alguém do sexo feminino e 58% por pessoas de ambos os sexos. 2% optaram por não responder.

Entre as mulheres que afirmam ter sido assediadas moralmente, 33% afirmam que só foram assediadas por

alguém do sexo masculino; 9% apenas por alguém do sexo feminino e 57% por pessoas de ambos os sexos. 1% optou por não responder.

No caso do assédio sexual, a presença das mulheres como assediadoras é extremamente inferior à presença dos homens: 96% dos respondentes que dizem já ter sido assediados sexualmente apontam homens como responsáveis e 10% apontam mulheres.

Entre os homens que afirmam ter sido assediados sexualmente, 43% afirmam que só foram assediados por alguém do sexo masculino; 29% apenas por alguém do sexo feminino e 26% por pessoas de ambos os sexos. 2% optaram por não responder.

Entre as mulheres, 93% afirmam que só foram assediadas sexualmente por alguém do sexo masculino; 1% apenas por alguém do sexo feminino e 6% por pessoas de ambos os sexos.

## Afirmam ter tido algum sintoma de saúde

H O M E N S

51%

M U L H E R E S

62%

A presença do assédio, moral e sexual, gera consequências também na saúde.

No assédio moral, devido a seu caráter frequente, os números são preocupantes: 62% das mulheres que responderam a pesquisa e afirmam ter sido assediadas moralmente, contra 51% dos homens nas mesmas condições, afirmam que tiveram algum problema de saúde relacionados ao assédio.

Entre os homens que responderam a pesquisa e afirmam ter tido sintomas de saúde decorrentes de assédio moral, 74% se referem a síndrome de ansiedade,

67% a sentimento de inutilidade, 61% a insônia ou sonolência excessiva, 48% a depressão, 43% a dores de cabeça, 32% a consumo excessivo de bebida alcoólica, 31% a palpitações ou tremores, 30% a falta de libido, 26% a sede de vingança, 26% a distúrbios digestivos, 23% a crises de choro, 23% a falta de ar, 21% a síndrome de pânico, 16% a tonturas, 15% a falta de apetite, 15% a aumento da pressão arterial, 15% a dores generalizadas e 11% a uso excessivo de drogas.

Entre as mulheres que responderam a pesquisa e afirmam ter vivido sintomas de saúde

decorrentes de assédio moral, 75% se referem a crises de choro, 72% a síndrome de ansiedade, 68% a sentimento de inutilidade, 61% a insônia ou sonolência excessiva, 52% a dores de cabeça, 45% a depressão, 39% a palpitações ou tremores, 37% a distúrbios digestivos, 33% a falta de ar, 25% a síndrome do pânico, 23% a dores generalizadas, 20% a diminuição do libido, 20% a tonturas, 15% a falta de apetite, 14% a sede de vingança, 13% a consumo excessivo de bebidas alcoólicas, 12% a aumento de pressão arterial e 5% a uso excessivo de drogas.



## Média de **6 sintomas por pessoa**

Existe um dado alarmante para ambos os sexos: 11% dos homens e 10% das mulheres que dizem ter tido sintomas de saúde afirmam que tiveram pensamentos suicidas. E, neste estudo, oito respondentes afirmam ter tentado se matar.

A média de sintomas apontados foi de seis por pessoa para homens e para mulheres.



# R A D I O G R A F I A

## D O A S S É D I O S E X U A L

Uma em cada duas mulheres que responderam este estudo afirmam ter sofrido assédio sexual.

Destas, 56% afirmam ter sido assediadas sexualmente por um superior indireto e 50% por um superior direto.

31% afirmam que foram assediadas sexualmente por um presidente ou sócio da agência. Este número é de 40% entre as mulheres da área de

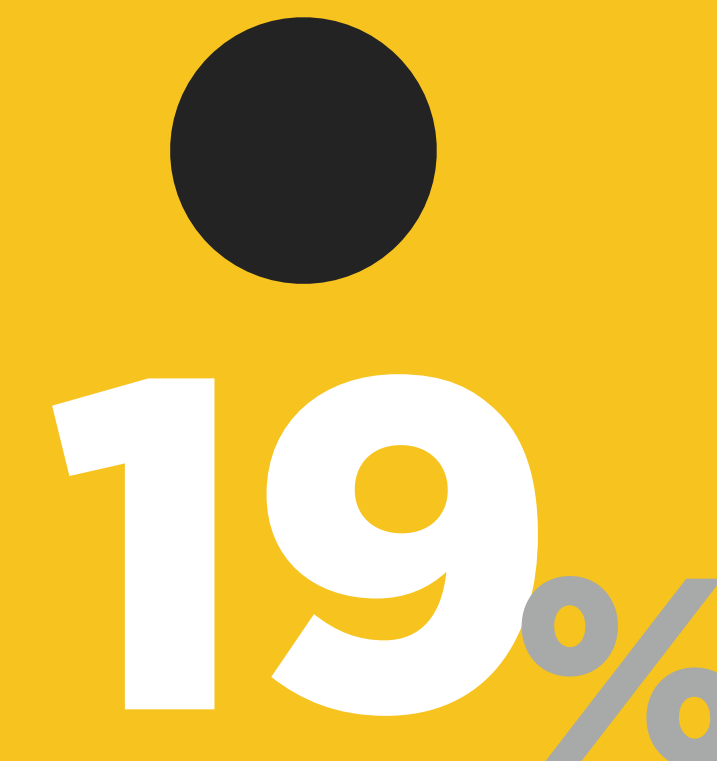
planejamento e de 48% entre as mulheres com mais de 40 anos.

Além disto, 19% dizem que já foram assediadas sexualmente por clientes. 16% afirmam que já foram assediadas por um cliente de nível hierárquico superior e 9% por um cliente do mesmo nível hierárquico.

**Entre as mulheres que afirmam ter sido assediadas sexualmente:**



**Dizem que já foram vítimas de um presidente ou sócio da agência**



**Dizem que já foram vítimas de um cliente**

# R A D I O G R A F I A

## D O A S S É D I O S E X U A L

Das 959 mulheres que responderam a pesquisa, 395 aceitaram relatar voluntariamente histórias de assédio moral e 220 de assédio sexual.

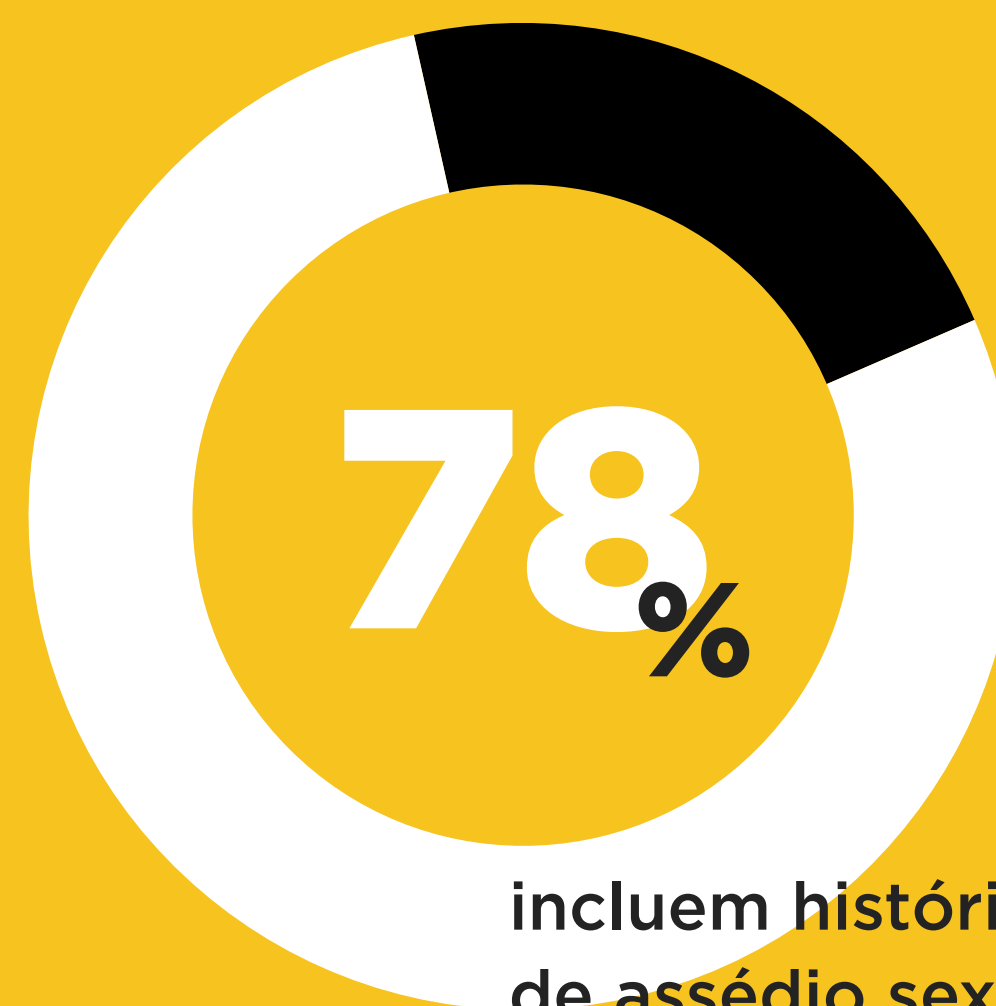
Dentre os relatos de assédio sexual, 78% se referem a situações de assédio verbal, o que significa já ter ouvido insinuações constrangedoras ou intimidatórias.

39% das mulheres que relataram suas histórias afirmam ter sofrido assédio sexual físico.

Estamos falando de um comportamento que, muitas vezes, se aproxima de abuso sexual e, em alguns casos, inclusive, pode se enquadrar em estupro: as situações relatadas incluem toques nas coxas, apertões nas cinturas, tapas nas bundas e toques nas vaginas dessas mulheres.

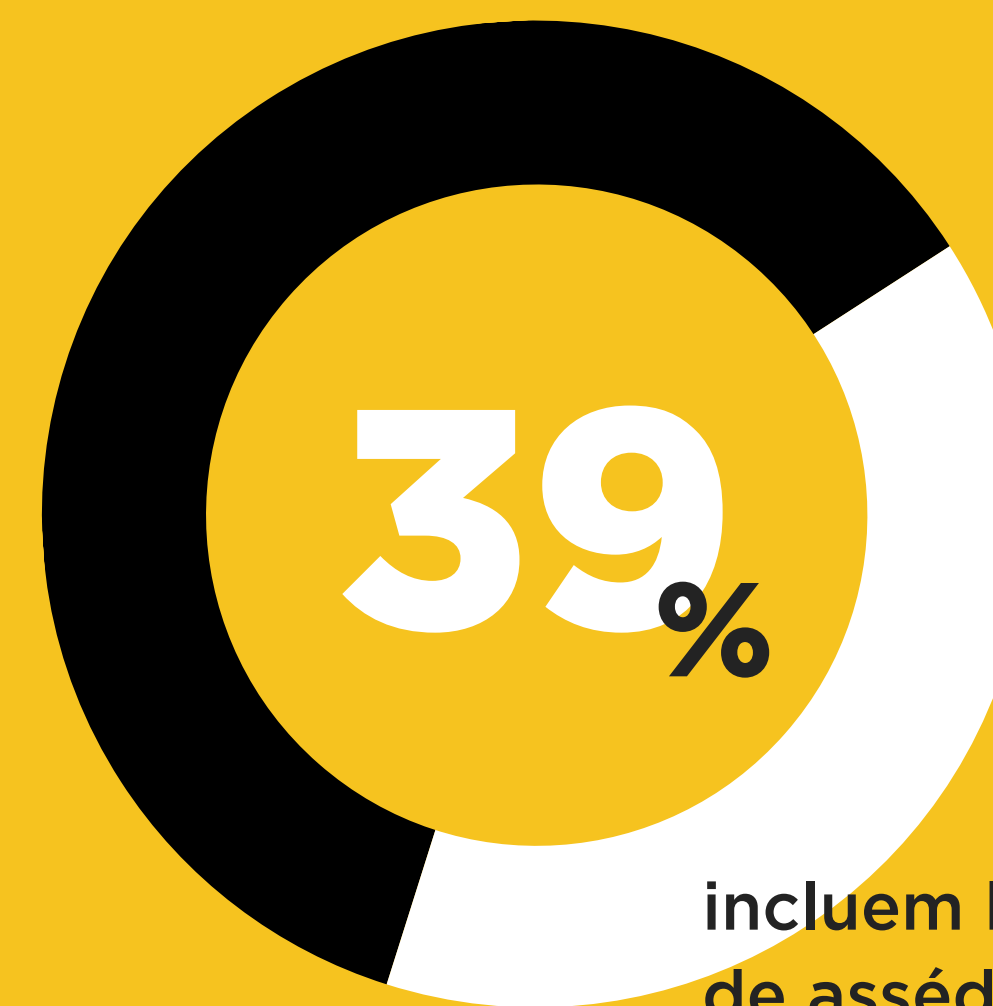
É importante ressaltar que qualquer toque nas partes íntimas de uma pessoa com caráter libidinoso é considerado estupro de acordo com a lei brasileira.

Dos 220 relatos de assédio sexual:



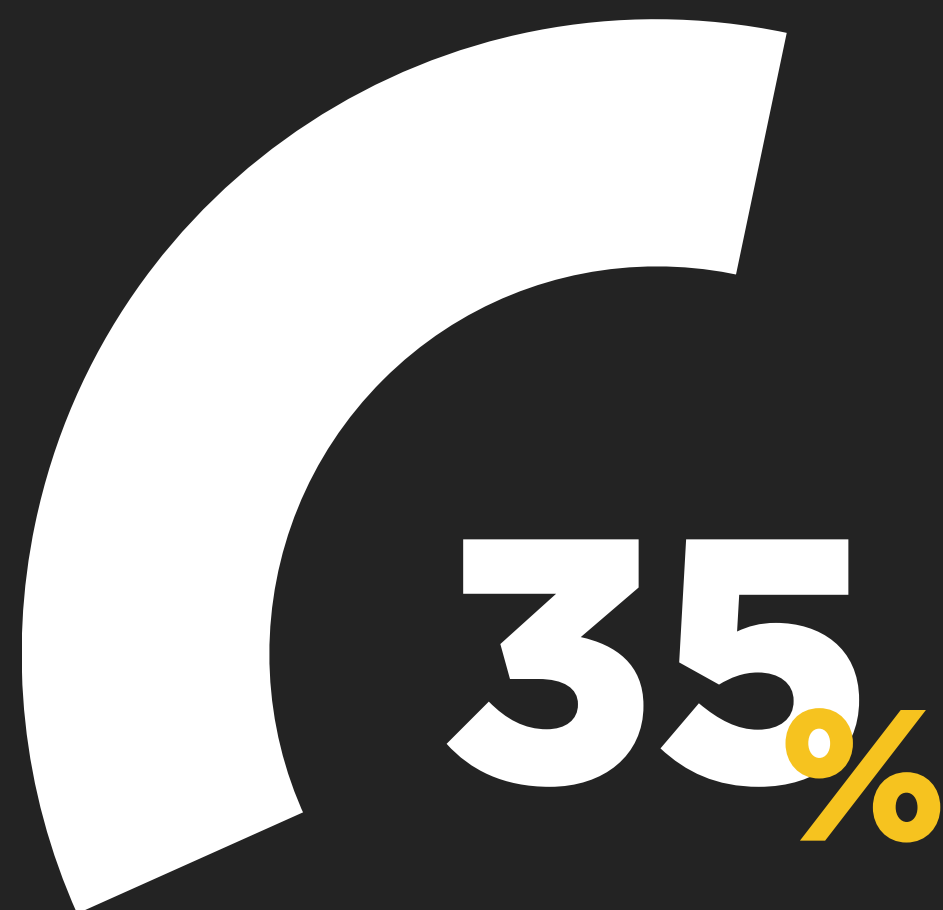
incluem histórias de assédio sexual

**VERBAL**



incluem histórias de assédio sexual

**FÍSICO**



**das mulheres que afirmam ter sido assediadas já tiveram sintomas de saúde**

O assédio sexual também traz consequências negativas à saúde das vítimas: uma em cada três mulheres que responderam a pesquisa e afirmaram ter vivido esse tipo de assédio também afirmam ter sofrido sintomas de saúde decorrentes dessa situação.

Entre as mulheres que responderam a pesquisa e afirmaram ter sido

assediadas sexualmente ao menos uma vez (51% do total da amostra), 35% afirmam ter sentido sintomas de saúde decorrentes do assédio.

61% afirmam ter sofrido crises de choro, 57% síndrome de ansiedade, 51% sentimento de inutilidade, 40% depressão, 40% dores de cabeça, 34% palpitações ou tremores, 32% insônia ou sonolência excessiva,

CRISES DE CHORO

SÍNDROME DE ANSIEDADE

SENTIMENTO DE INUTILIDADE

DEPRESSÃO

DOR DE CABEÇA

27% distúrbios digestivos, 26% falta de ar, 21% diminuição do libido, 20% sede de vingança, 17% dores generalizadas, 17% falta de apetite, 16% síndrome do pânico, 14% tonturas, 13% uso excessivo de bebida alcoólica, 8% aumento da pressão arterial, 5% ideia de suicídio e 3% uso excessivo de drogas.

ASSÉDIO MORAL E SEXUAL:

---

O SILÊNCIO

MANTÉM

O STATUS QUO

# MULHERES NÃO ENCONTRAM APOIO EM SUAS LIDERANÇAS, SOBRETUDO MASCULINAS

Os resultados apontam para a necessidade de uma maior atenção ao tema por parte das lideranças, que nem sempre são percebidos como pontos de apoio quando o assunto é assédio.

O problema existe, mas também existe potencial para desenvolvimento de uma relação de mais proximidade e apoio. 33% do total das mulheres que responderam à pesquisa afirmam que nunca encontram apoio em líderes mulheres quando o assunto é

assédio. 40% afirmaram que às vezes encontram apoio e apenas 27% afirmam encontrar esse tipo de apoio em lideranças femininas com frequência.

Na relação das mulheres com lideranças masculinas a situação é ainda pior: 59% das mulheres que responderam a pesquisa afirmam que nunca encontram apoio em homens em posição de liderança quando o assunto é assédio. 31% dizem que encontram às vezes e 10% dizem que encontram com frequência.

33%

Das mulheres dizem nunca encontrar apoio em mulheres em cargos de chefia

59%

Das mulheres dizem nunca encontrar apoio em homens em cargos de chefia

# H O M E N S   T A M B É M   N ã O

Em relação aos homens, a situação pede ainda mais atenção.

58% dos homens que responderam a pesquisa afirmam que nunca encontram apoio em mulheres em posição de liderança para falar de assuntos relacionadas a assédio. 28% dizem que encontram às vezes e apenas 14% dizem que encontram com frequência.

67% dos homens dizem que nunca encontram apoio em outros homens em cargo de chefia para falar de assuntos relacionadas à assédio. 25% dizem que encontram às vezes e 8% dizem que encontram com frequência.

58%

Dos homens dizem nunca encontrar apoio em mulheres em cargos de chefia

67%

Dos homens dizem nunca encontrar apoio em homens em cargos de chefia

## A BARREIRA INVISÍVEL DO MEDO

O medo de ser julgado, demitido ou sofrer represálias cria uma barreira invisível e sempre presente contra denúncias.

A maior parte das pessoas concorda com afirmações que traduzem comportamentos onde o silêncio é a escolha e a motivação é o medo:

- 57% das mulheres e 50% dos homens que responderam a pesquisa concordam com a afirmação de que se calam e ignoram qualquer tipo de assédio, às vezes ou com frequência, por medo de serem julgados.

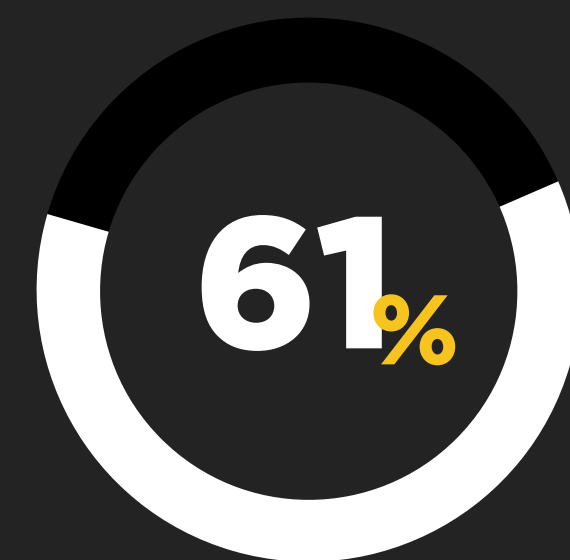
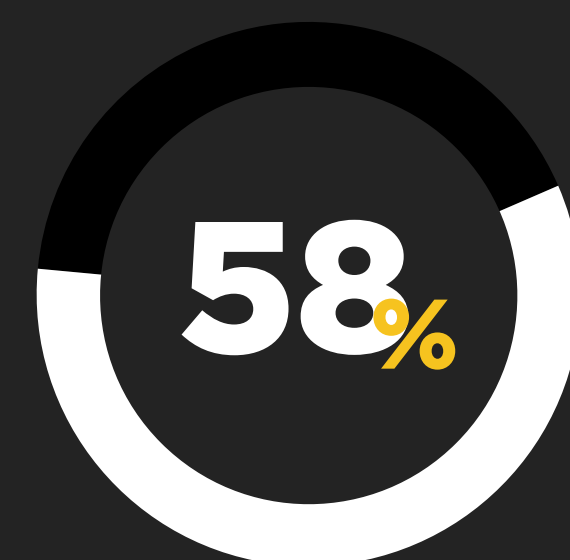
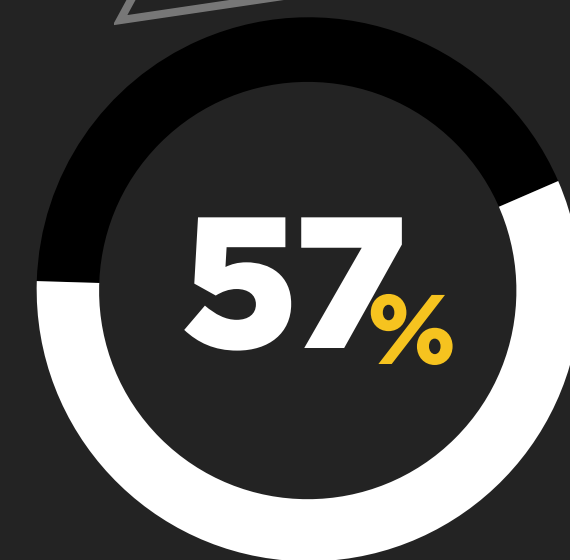
- 58% das mulheres e 45% dos homens que responderam a pesquisa concordam com a

afirmação de que se calam e ignoram qualquer tipo de assédio, às vezes ou com frequência, por medo de serem demitidos.

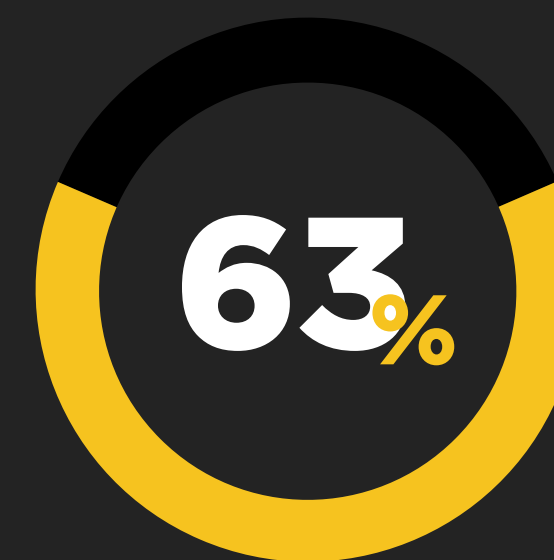
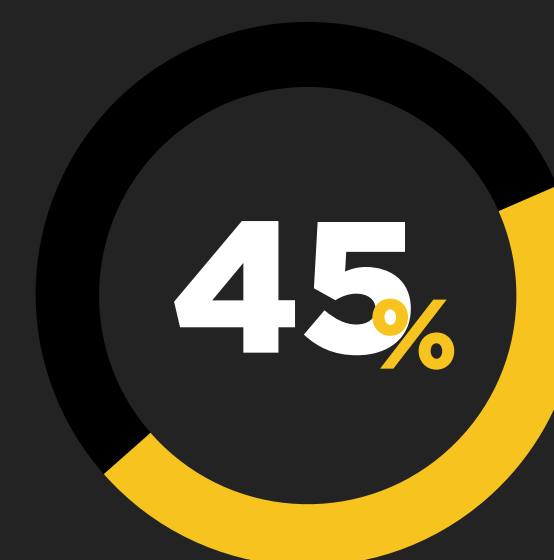
- 61% das mulheres e 63% dos homens que responderam a pesquisa concordam com a afirmação de que se calam ou ignoram piadas sexistas, às vezes ou com frequência, com medo de represália.

- Entre os homens que não se identificam como heterossexuais, que representam 20% da amostra de homens, 73% concordam com a afirmação de que se calam ou ignoram piadas sexistas, às vezes ou com frequência, com medo de represália.

MULHERES



HOMENS



Dizem que se calam e ignoram às vezes ou com frequência qualquer tipo de assédio por medo de serem **JULGADOS**

Dizem que se calam e ignoram às vezes ou com frequência qualquer tipo de assédio por medo de serem **DEMITIDOS**

Dizem que se calam e ignoram às vezes ou com frequência piadas sexistas por medo de **REPRESÁLIAS**



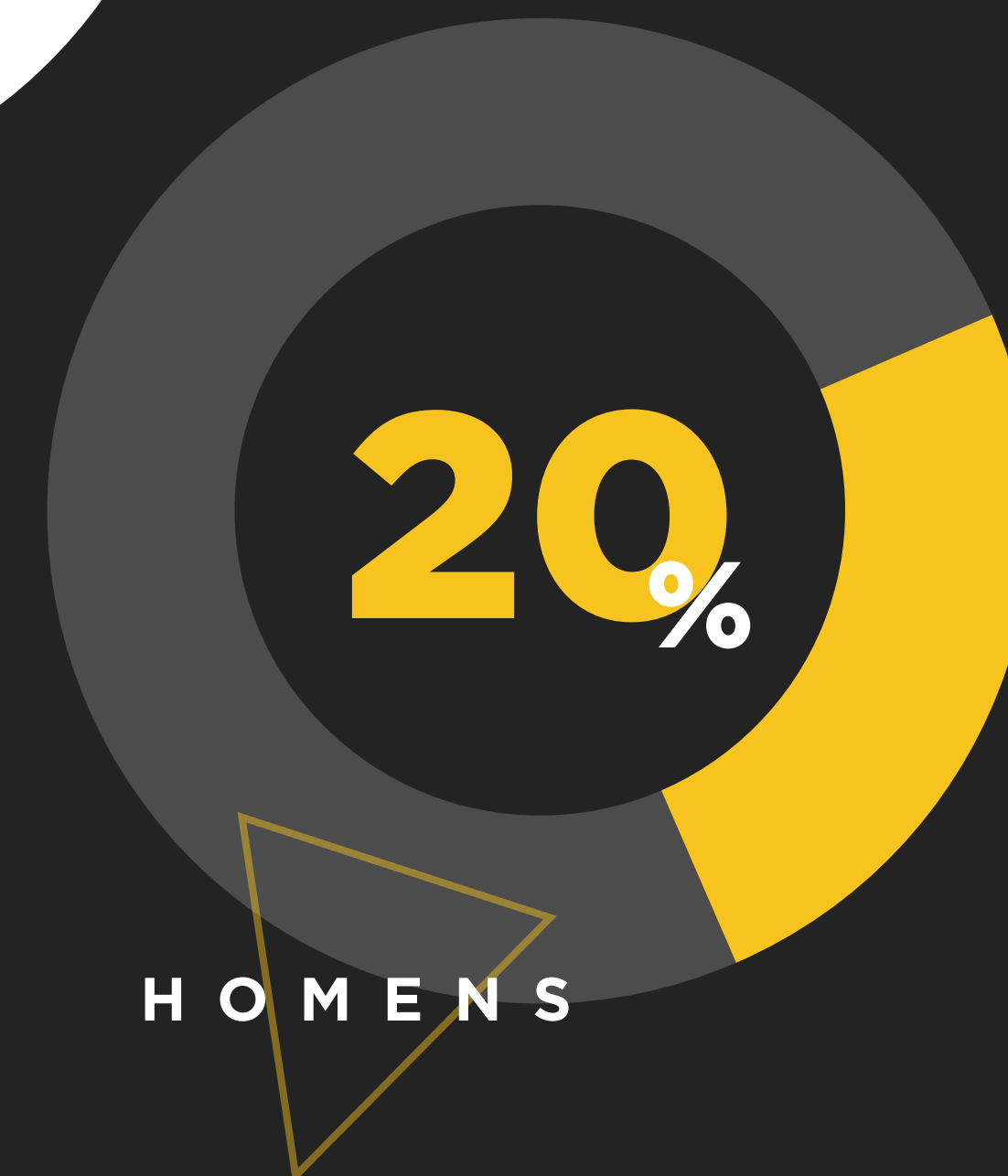
**DIZEM QUE SEMPRE  
SE POSICIONAM  
**CONTRA O ASSÉDIO**  
**SOFRIDO NO MOMENTO**  
**EM QUE ELE OCORRE****

Apenas um quarto das mulheres e um quinto dos homens que responderam a pesquisa concordam com a afirmação de que reagem sempre na hora do assédio. A grande maioria ou não faz isso com frequência ou não faz nunca.

Entre os homens, 20% dizem que sempre se defendem na hora que o assédio está ocorrendo,

50% dizem que se defendem às vezes e 30% dizem que não se defendem nunca.

Entre as mulheres, 25% dizem que sempre se defendem na hora que o assédio está ocorrendo, 53% dizem que se defendem às vezes e 22% dizem que não se defendem nunca.



# A S S É D I O M O R A L

## O Q U E F I Z E R A M ?

Apesar de ser velado dentro das corporações, o assunto assédio moral ganha as ruas na voz das vítimas.

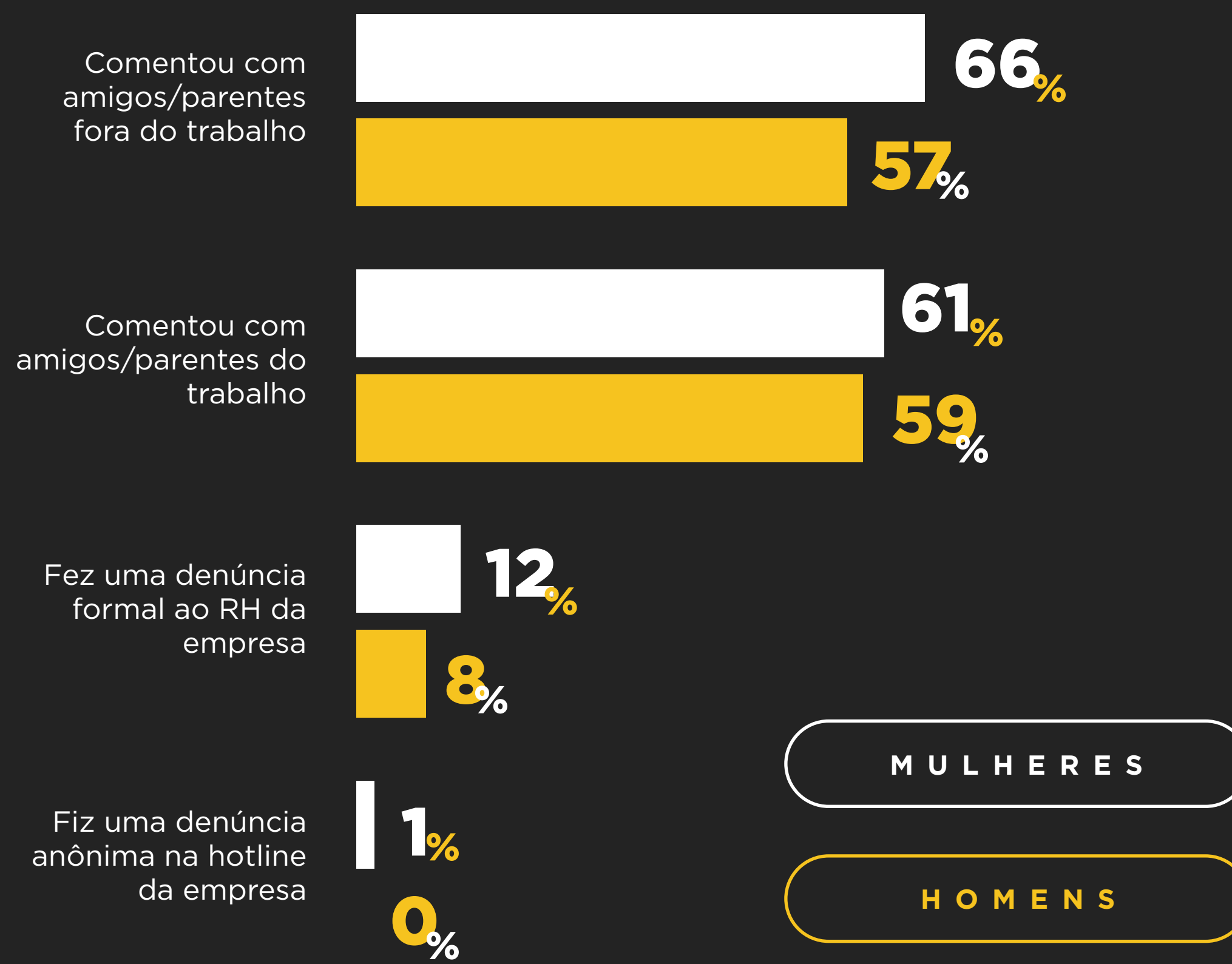
Homens e mulheres afirmam que falam sobre o assunto com amigos e parentes de dentro e fora do trabalho.

Entre as pessoas que responderam a pesquisa e afirmam ter sofrido assédio moral, 66% das mulheres e 57% dos homens afirmam ter

comentado com amigos ou parentes de fora do trabalho, e 61% das mulheres e 59% dos homens afirmam ter comentado com amigos ou parentes do trabalho.

No outro extremo, apenas 12% das mulheres e 8% dos homens fizeram denúncia formal ao RH das empresas onde trabalham. E 1% das mulheres diz ter feito uma denúncia anônima ao hotline da empresa.

Denunciaram formalmente



Esta falta de denúncia culmina em uma taxa de conversão entre ocorrência e providências extremamente baixa.

Das 823 mulheres que dizem ter sofrido assédio moral, 101 denunciaram (12% do total). Destas, só 17 viram alguma providência ser tomada (2% das vítimas). Segundo as respondentes, em seis casos o assediador foi demitido, em cinco casos foi notificado ou instruído, em quatro houve realocação de uma das partes para outro projeto e, em dois casos, foram as mulheres denunciantes que foram demitidas.

Dos 333 homens que dizem ter sido assediados, 32 afirmam que denunciaram (cerca de 10%) e apenas 3 (1% do total) dizem que viram alguma providência ser tomada.

M U L H E R E S

823

SOFRERAM ASSÉDIO MORAL

101

DENUNCIARAM FORMALMENTE



17

VIRAM ALGUMA PROVIDÊNCIA



H O M E N S

333

SOFRERAM ASSÉDIO MORAL

32

DENUNCIARAM FORMALMENTE



03

VIRAM ALGUMA PROVIDÊNCIA



Base "Mulheres" & "Foram assediadas moralmente ao menos uma vez": 823 | Base "Homens" & "Foram assediados moralmente ao menos uma vez": 333 | Q: "Qual ou quais foram suas reações a respeito da(s) situação(ões) de assédio moral sofrida(s) até hoje?" | Q: "Alguma providência foi tomada devido a sua denúncia ou a alguma das suas denúncias de assédio moral?" | Q: "Qual providência foi tomada?"

# A S S É D I O S E X U A L

## O Q U E F I Z E R A M ?

Quando o assunto é assédio sexual, o percentual de pessoas que falam a respeito ou denunciam é ainda menor.

Os homens parecem falar menos com amigos e colegas do que as mulheres:

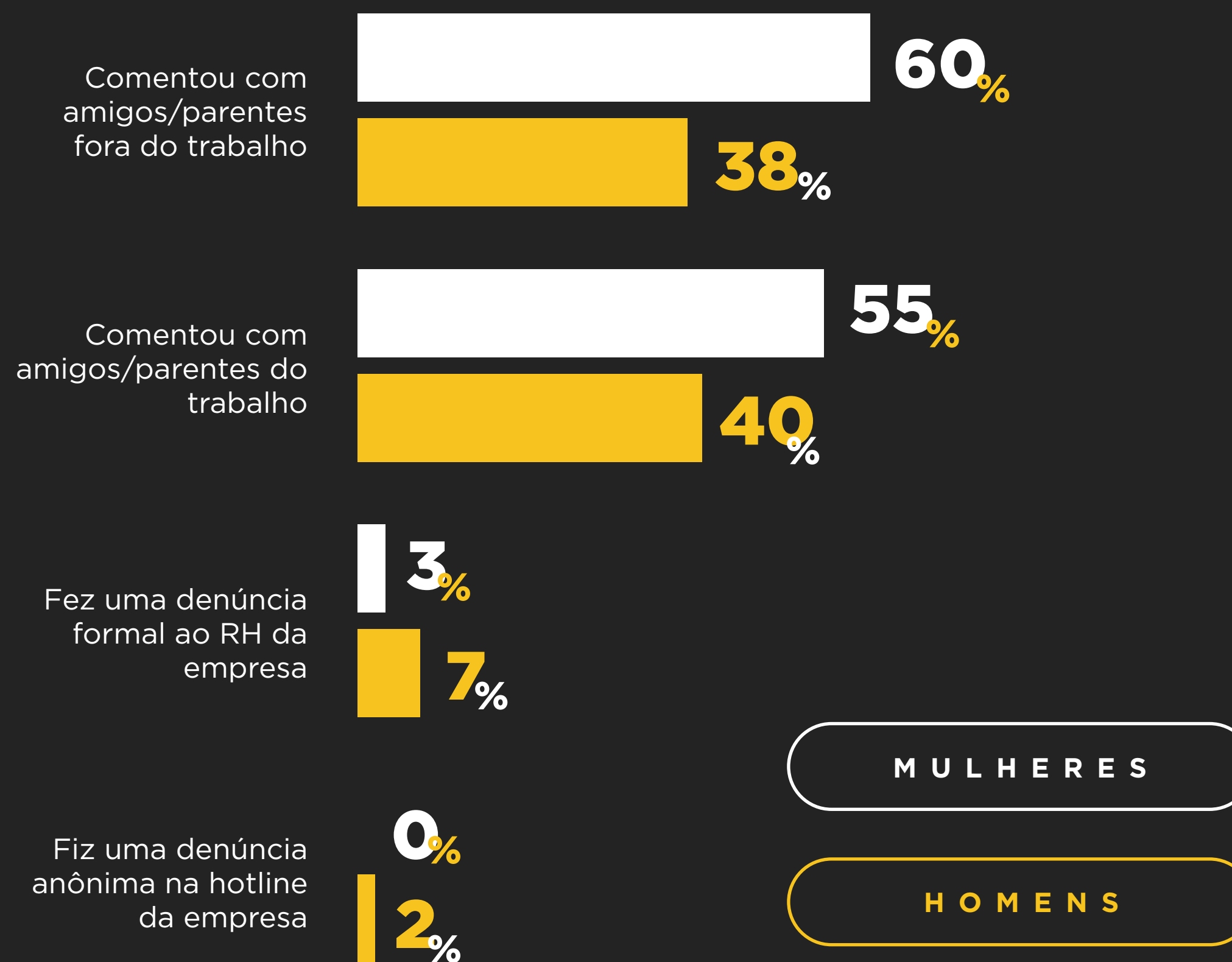
- 60% das mulheres que dizem ter sido assediadas sexualmente afirmam que comentaram com amigos ou parentes de fora do trabalho e 55% com amigos ou parentes do trabalho.

- Entre os homens esses números são, respectivamente, 38% e 40%.

Em relação às denúncias formais, apenas 3% das mulheres e 7% dos homens que sofreram assédio sexual dizem ter acionado o departamento de RH.

2% dos homens afirmam que utilizaram a hotline da empresa.

Denunciaram formalmente



As taxas de conversão entre assédio e providências também são baixas para assédio sexual.

Das 496 mulheres que dizem ter sofrido assédio sexual, 18 afirmam que denunciaram (4% do total) e apenas três dizem que viram alguma providência ser tomada (0,6% do total de vítimas).

Entre os 42 homens que dizem que sofreram assédio sexual, três formalizaram e dois viram providências serem tomadas (5% do total de vítimas).

M U L H E R E S

496

SOFRERAM ASSÉDIO SEXUAL



18

DENUNCIARAM FORMALMENTE



03

VIRAM ALGUMA PROVIDÊNCIA

H O M E N S

42

SOFRERAM ASSÉDIO SEXUAL



03

DENUNCIARAM FORMALMENTE



02

VIRAM ALGUMA PROVIDÊNCIA

Base "Mulheres" & "Foram assediadas sexualmente ao menos uma vez": 496 | Base "Homens" & "Foram assediados sexualmente ao menos uma vez": 42 | Q: "Qual ou quais foram suas reações a respeito da(s) situação(ões) de assédio sexual sofrida(s) até hoje?" | Q: "Alguma providência foi tomada devido a sua denúncia ou a alguma das suas denúncias de assédio sexual?" | Q: "Qual providência foi tomada?"

Os resultados da pesquisa indicam que hoje as empresas parecem não dar ferramentas suficientes para os funcionários. 87% dos respondentes dizem não trabalhar em empresas que disponibilizam qualquer ferramenta para conter o assédio.

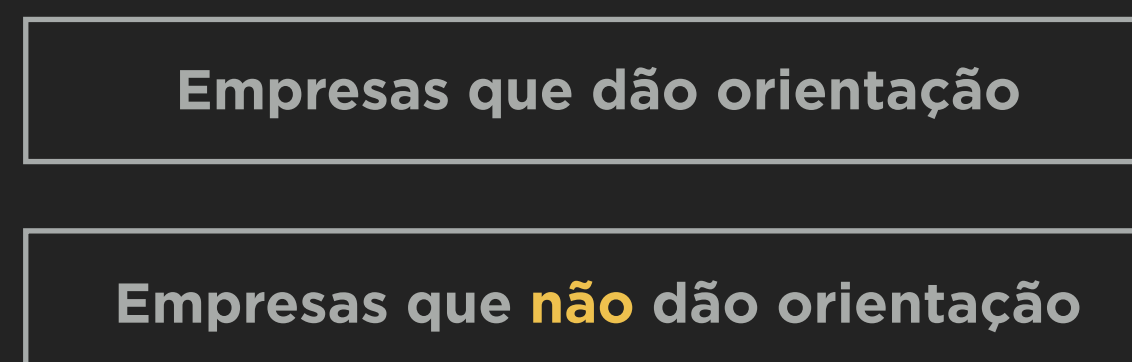
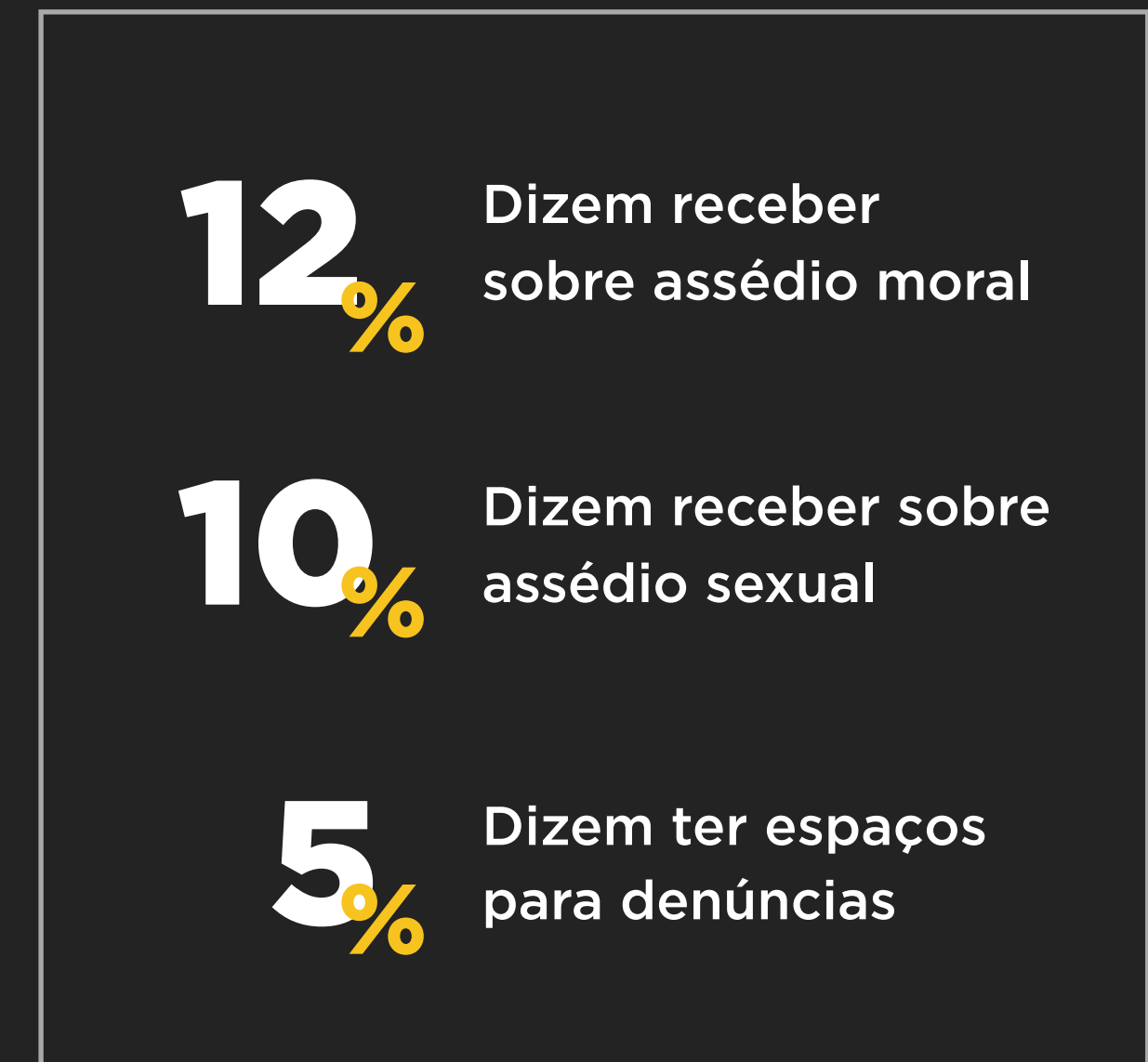
12% dizem receber orientação sobre assédio moral e 10% sobre assédio sexual. Apenas 5%, ou 77 pessoas de 1400, dizem trabalhar em uma empresa com espaço estruturado de denúncia.

A falta de orientação parece estar correlacionada de alguma forma com os altos números de assédio.

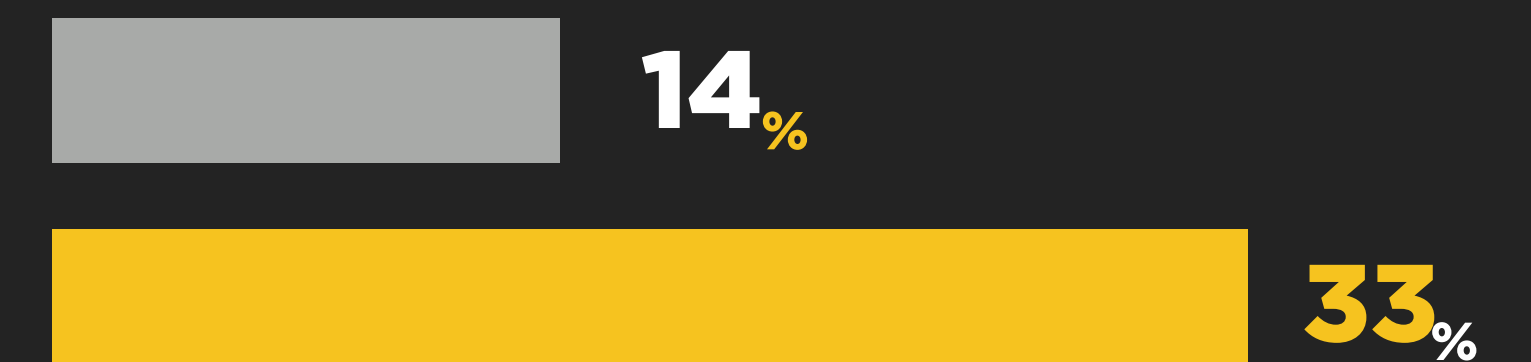
Entre as pessoas que dizem trabalhar em uma empresa que não oferece nenhum tipo de orientação, 33% afirmam sofrer assédio moral ou sexual frequentemente. Entre as pessoas que dizem trabalhar em empresas que dão algum tipo de orientação, este número é de 14%.



Dizem **não receber nenhuma orientação** sobre assédio das empresas em que trabalham



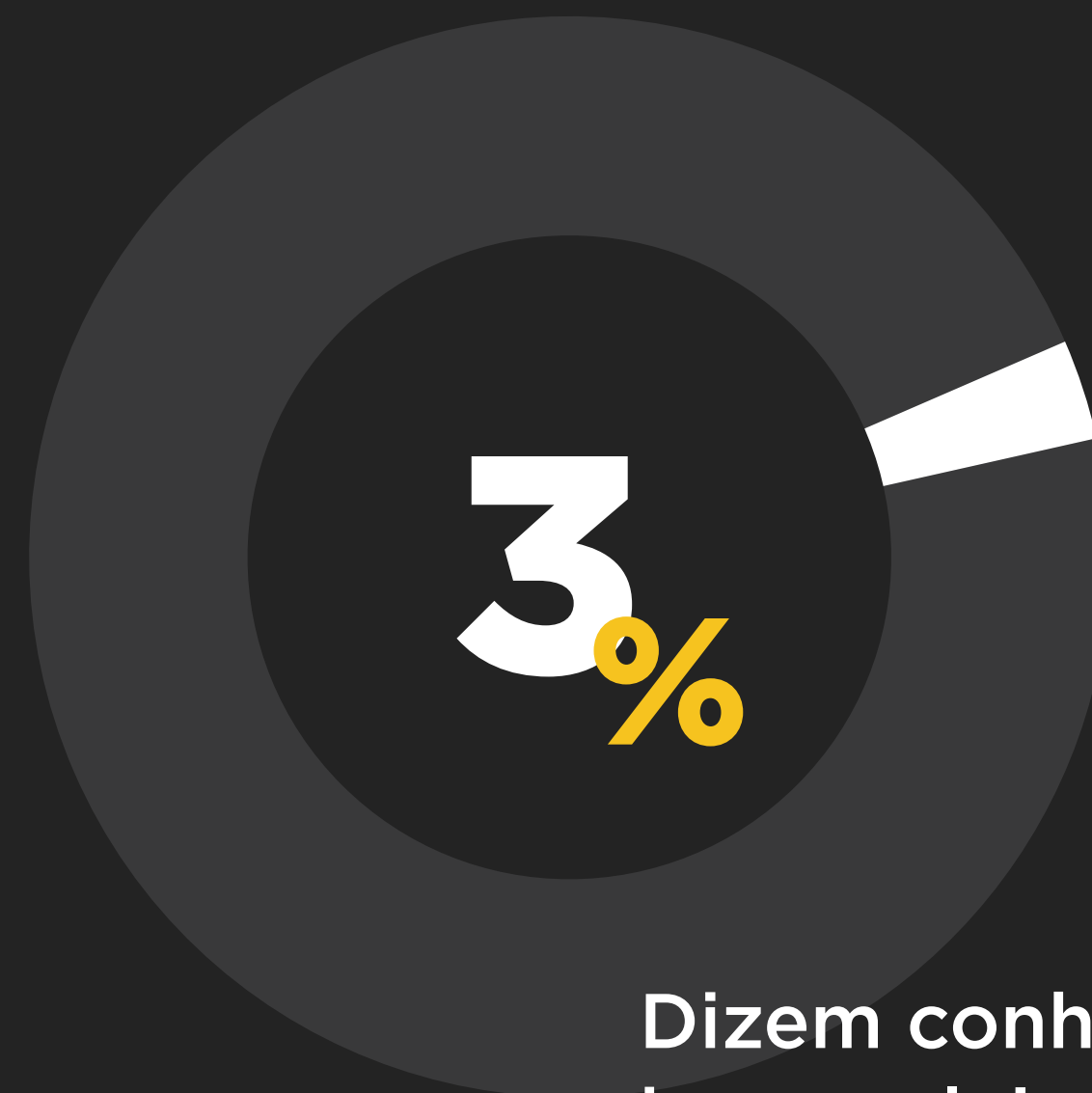
#### ASSÉDIO MORAL OU SEXUAL FREQUENTES



Essa falta de orientação, claro, acaba influenciando no conhecimento que as pessoas dizem ter sobre assédio moral e sexual.

Em relação ao assédio moral, apenas 3% dos respondentes dizem conhecer bem as leis que os protegem, 27% dizem conhecer pouco, 35% dizem que apenas ouviram falar e 35% dizem não conhecer nada a respeito.

Em relação ao assédio sexual, 4% dos respondentes dizem conhecer bem as leis que os protegem, 30% dizem conhecer pouco, 39% dizem que apenas ouviram falar e 27% dizem não conhecer nada a respeito.

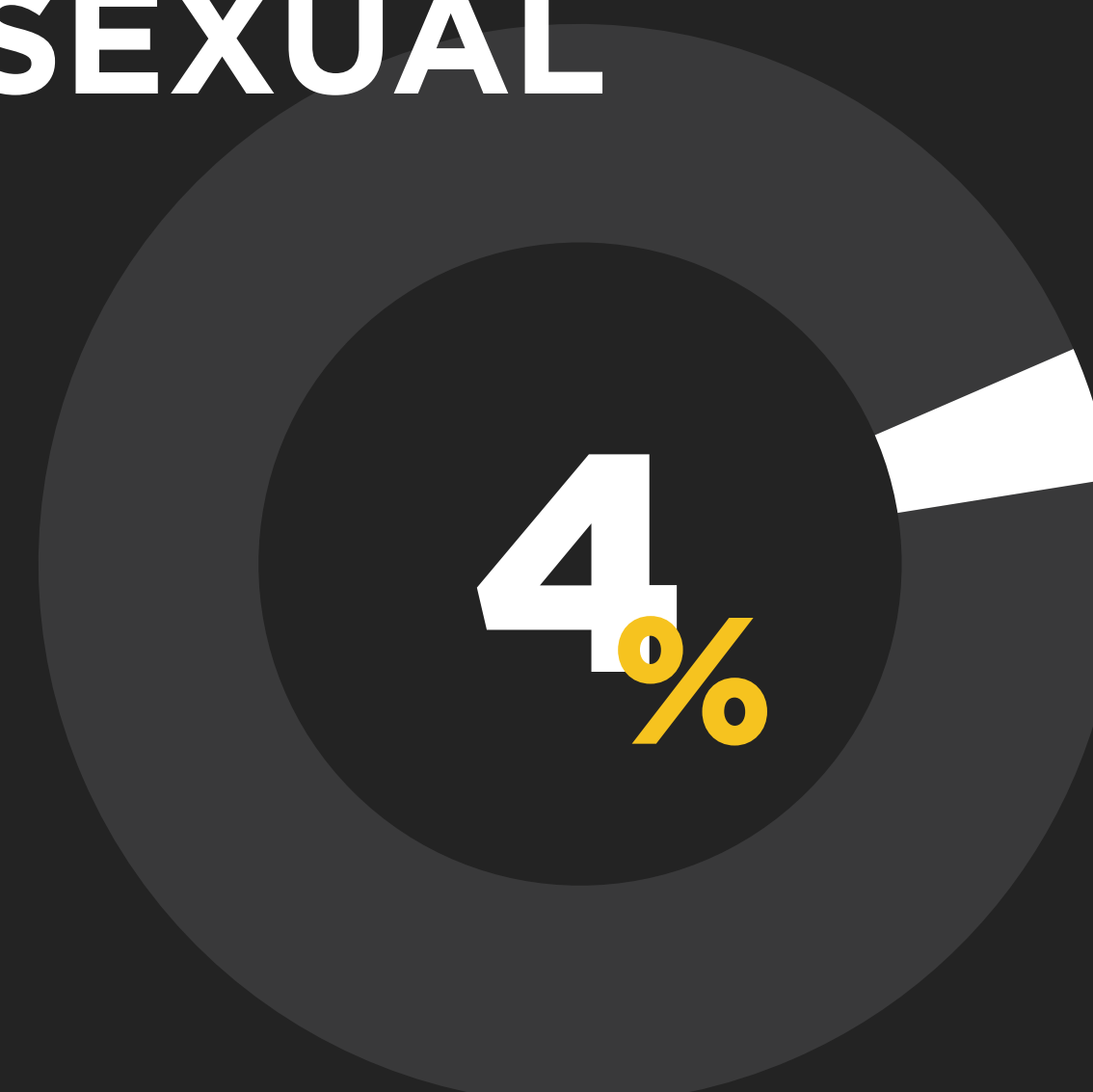


Dizem conhecer bem as leis de assédio

**MORAL**

Dizem conhecer bem as leis de assédio

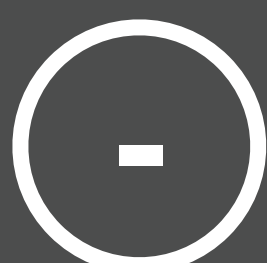
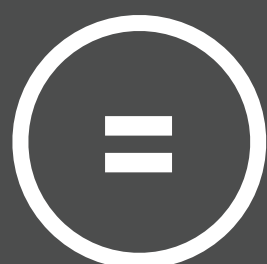
**SEXUAL**





PERCEPÇÃO  
DOS ENTREVISTADOS

FREQUÊNCIA



## ASSÉDIO MORAL

CONVERSA

56%

36%

08%

CASOS

22%

64%

14%

## ASSÉDIO SEXUAL

CONVERSA

78%

19%

03%

CASOS

11%

61%

28%

Mesmo com o tema estando cada vez mais em pauta, não existe uma percepção de que a situação está melhor.

A maior parte das pessoas acredita que o assédio moral está, sim, sendo mais discutido. 56% concordam com esta afirmação, enquanto 36% dizem que está igual e 8% que está sendo menos discutido.

O mesmo ocorre para assédio sexual: 78% acreditam que o assunto está sendo mais discutido, 19% está igual e apenas 3% que está sendo menos discutido.

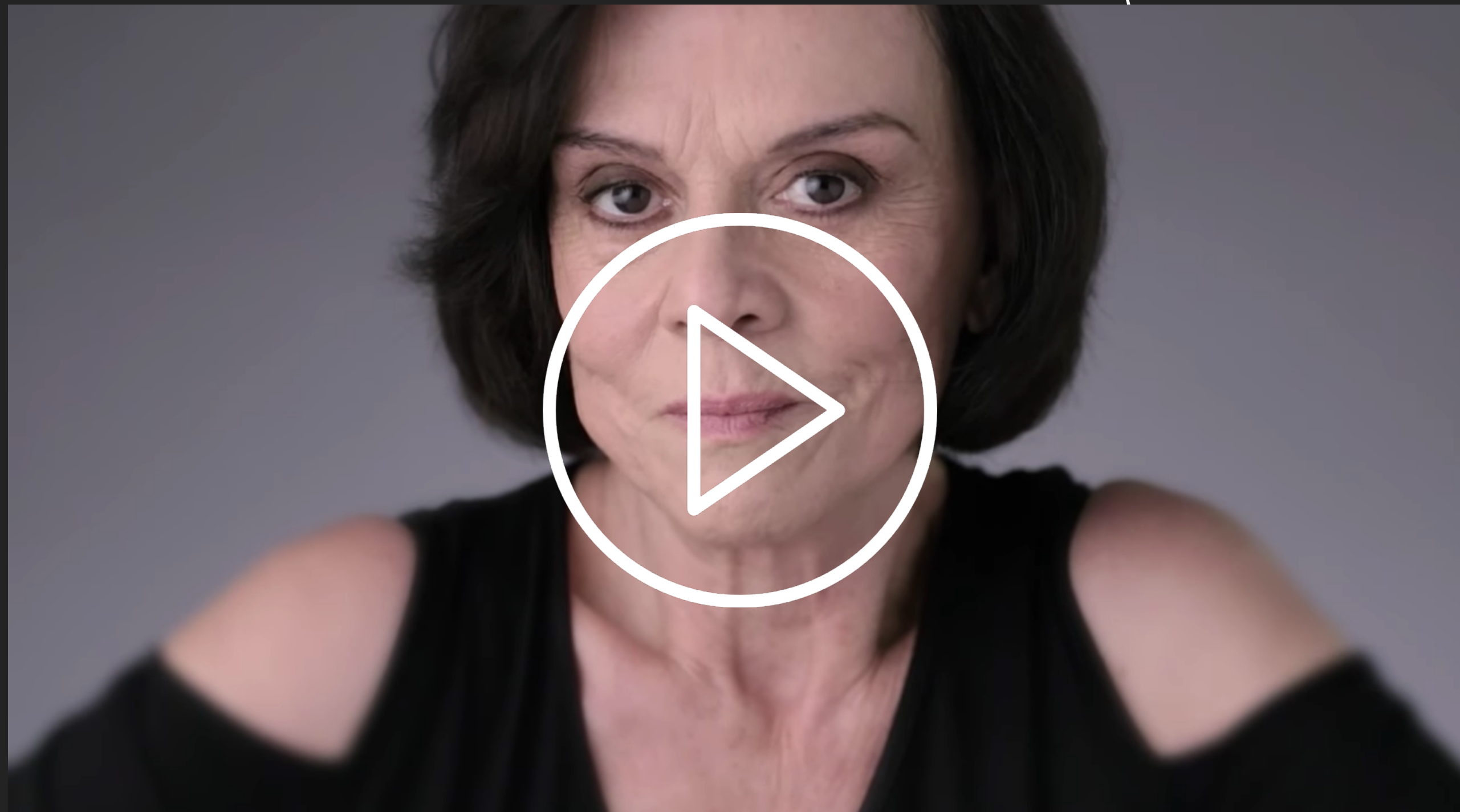
Mas mesmo com debates dentro e fora do mercado, mesmo com uma nova geração que é mais engajada e vocal sobre o assunto, a maioria das pessoas acha que a situação está igual.

Para o assédio moral, 22% acreditam que os casos estão aumentando, 64% que estão iguais em quantidade e apenas 14% que estão diminuindo.

Para o assédio sexual, 11% acreditam que estão aumentando, 61% que estão iguais e 28% que estão diminuindo.

Não basta apenas falar mais sobre o assunto: é preciso gerar conhecimento mais profundo, ferramentas de discussão e, quando for o caso, punição.





**Assista ao  
vídeo com a  
dramatização  
de algumas  
histórias reais  
coletadas**

<https://goo.gl/Cux3wV>

Direção: **Ivy Abujamra**

Produção: **Dogs Can Fly**

Produção de som: **Alma 11:11**

Atriz: **Clarisse Abujamra**

# NÚMEROS TÊM O PODER DE TRANSFORMAR

O primeiro passo está dado: traduzido em números alarmantes e disponibilizado publicamente, este relatório escancara um problema cuja existência já era conhecida.

Assim, não há mais desculpas para a omissão diante da cultura do assédio vergonhosamente alastrada no mercado de comunicação, especialmente no universo das agências — mas também em produtoras, veículos e plataformas de conteúdo.

O próximo passo do Grupo de Planejamento (GP) é a **articulação com entidades representantes** dos envolvidos: ABAP (Associação Brasileira das Agências de Publicidade), FENAPRO (Federação Nacional das Agências de Propaganda), Grupo de Atendimento, Grupo de Mídia, Clube de Criação, APRO (Associação Brasileira da Produção de Obras Audiovisuais) e, claro, a ABA (Associação Brasileira dos Anunciantes).

Paralelamente a isso, a equipe da pesquisa do GP também **se coloca à disposição dos dirigentes e líderes das agências e dos clientes** para conversas sobre os principais aprendizados e discussões sobre ações concretas.

E no começo de 2018 teremos **o primeiro Hackaton para a busca por soluções práticas** através de um esforço coletivo e multidisciplinar, envolvendo não só profissionais de comunicação, mas também psicólogos, advogados, desenvolvedores, entre outros.

Mas a verdade é que algumas ações não precisam esperar nada: nem Hackaton, nem comitê algum.

A seguir, as nossas **três recomendações imediatas** iniciais.

Grupo de Planejamento  
[www.grupodeplanejamento.com.br](http://www.grupodeplanejamento.com.br)  
[gp@grupodeplanejamento.com.br](mailto:gp@grupodeplanejamento.com.br)

# TRÊS AÇÕES DE CURTÍSSIMO PRAZO

Essas são as 3 recomendações a serem adotadas imediatamente pelas agências e empresas: são de custo virtualmente zero e só dependem de priorização dos gestores e líderes.

## 1) Posicionar-se oficialmente sobre o assunto.

É recomendado que a liderança da agência/empresa distribua internamente este relatório, além de declarar, de agora em diante, "tolerância zero" contra o assédio no seu ambiente de trabalho — incluindo escritórios e eventos profissionais, tais como festas de fim-de-ano.

## 2) Criar e/ou divulgar canais oficiais de orientação e denúncia.

É recomendado que a liderança da agência/empresa explicita ao máximo os canais de orientação e denúncia. Se eles já existem, sejam próprios ou de sua holding, é recomendado que sejam ampla e continuamente divulgados. Se ainda não existem, é recomendado que seja um projeto prioritário.

## 3) Produzir e distribuir material de orientação sobre assédio.

É recomendado que a liderança da agência/empresa disponibilize um material de fácil acesso contendo as definições de assédio moral e sexual, bem como exemplos de claro entendimento.

**E A Í ?**

Como sempre afirmamos, esta primeira pesquisa sobre assédio foi só o começo.

A busca é por transformação.

E o convite rumo a esse novo paradigma está feito.

Vamos construí-lo juntos?

**Grupo de Planejamento**

[www.grupodeplanejamento.com.br](http://www.grupodeplanejamento.com.br)

[gp@grupodeplanejamento.com.br](mailto:gp@grupodeplanejamento.com.br)

# **A G R A D E C I M E N T O S   E S P E C I A I S**

---

**Qualibest**

**Lara Thomazini**

**Clarisse Abujamra**

**Dogs Can Fly**

**Carolina Sangoão**

**Ivy Abujamra**

**Alma 11 : 11**

**Danielle Meres**

**Ivan Abujamra**

# **A G R A D E C I M E N T O S**

---

**Altay de Souza**

**Gabi Terra**

**Pedro Cruz**

**Ana Maria Silva**

**Laura Chiavone**

**Pierre Cohen**

**Carla Alzamora**

**Lucia Porto**

**Priscila Cortat**

**Dr. Daniel Terrazzan**

**Dra. Marina Ganzarolli**

**Renata Lodi**

**Daniela Daud**

**Paulo Coelho**

**Thaís Fabris**