



Violências no trabalho: prevenção e combate como responsabilidade estratégica das empresas

As violências no ambiente de trabalho — entre elas o assédio moral, o assédio sexual e práticas discriminatórias — deixaram de ser tratadas apenas como conflitos interpessoais ou episódios isolados. Hoje, são reconhecidas como riscos institucionais, capazes de comprometer a saúde das pessoas, a sustentabilidade das organizações e a própria continuidade dos negócios. Nesse cenário, prevenir e combater as violências no trabalho não é apenas uma exigência legal ou um compromisso ético. Trata-se de uma decisão estratégica, que impacta diretamente a gestão de pessoas, a reputação da empresa e sua segurança jurídica. A seguir, entenda a importância de uma atuação preventiva, estruturada e contínua no enfrentamento das violências no ambiente laboral.

1. POR QUE AS EMPRESAS PRECISAM PREVENIR E COMBATER AS VIOLÊNCIAS NO TRABALHO

1.1 A responsabilidade do empregador

O empregador não é mero espectador das relações que se desenvolvem dentro da empresa. Cabe a ele o dever de organizar, dirigir e fiscalizar o ambiente de trabalho, assegurando que as atividades sejam exercidas de forma digna, segura e respeitosa. A omissão diante de práticas abusivas, ainda que praticadas por terceiros ou lideranças intermediárias, pode gerar responsabilização direta da empresa, tanto na esfera trabalhista quanto em outras instâncias. Prevenir violências, portanto, é parte indissociável da boa governança corporativa.

1.2 A ampliação do conceito de saúde e segurança no trabalho

Por muito tempo, saúde e segurança foram associadas exclusivamente à prevenção de acidentes físicos e ao uso de equipamentos de proteção. Esse conceito evoluiu. Hoje, o entendimento é ampliado para incluir: saúde mental e emocional; qualidade das relações interpessoais; respeito à dignidade e à diversidade; ambientes livres de humilhação; intimidação e medo. Ambientes adoecidos do ponto de vista relacional também geram afastamentos, queda de produtividade, conflitos constantes e judicialização.

1.3 Violências como risco jurídico, financeiro e reputacional

As violências no trabalho produzem impactos que vão além do campo humano. Elas representam riscos concretos para as empresas, como: aumento de reclamações trabalhistas; condenações por danos morais individuais e coletivos; prejuízos à imagem institucional; perda de talentos e lideranças; e deterioração do clima organizacional. Tratar o tema apenas de forma reativa, quando o problema já está instalado, costuma ser a alternativa mais cara e menos eficaz.

2. O QUE SE BUSCA EVITAR COM AS MEDIDAS DE PREVENÇÃO E COMBATE ÀS VIOLÊNCIAS

As medidas preventivas têm como principal objetivo evitar que situações de violência se consolidem como prática organizacional. Entre os problemas que se pretende prevenir estão: o adoecimento físico e mental de trabalhadores; o silêncio e a subnotificação de abusos; a normalização de condutas inadequadas; decisões gerenciais equivocadas por falta de preparo; passivos trabalhistas que poderiam ser evitados. Prevenir é atuar antes da crise, fortalecendo a empresa de dentro para fora.

3. COMO PREVENIR E COMBATER AS VIOLÊNCIAS NO TRABALHO

A prevenção eficaz exige método, continuidade e comprometimento institucional. Não se trata de ações isoladas, mas de um conjunto de medidas integradas.

3.1 Capacitação anual – previsão legal

A legislação trabalhista passou a exigir, de forma expressa, a realização de ações de capacitação voltadas à prevenção do assédio e de outras formas de violência no trabalho. Mais do que cumprir uma exigência formal, a capacitação: informa, sensibiliza, orienta comportamentos, prepara lideranças e equipes para agir de forma adequada. Quando realizada de maneira estratégica, torna-se uma ferramenta poderosa de transformação cultural.



MARIA RENATA CARVALHO

ADVOGADA ▪ CONSULTORA ▪ PALESTRANTE



3.2 Políticas de prevenção e combate às violências

Políticas internas claras, acessíveis e amplamente divulgadas são fundamentais para estabelecer limites, responsabilidades e expectativas. Não basta que existam no papel. É necessário que: sejam compreendidas por todos, reflitam a realidade da empresa, sejam aplicadas de forma coerente e consistente. Políticas bem construídas oferecem segurança tanto para quem trabalha quanto para quem gere.

3.3 Procedimentos para apuração

A existência de procedimentos claros para o recebimento e a apuração de denúncias protege todas as partes envolvidas. Uma apuração responsável: evita julgamentos precipitados, assegura contraditório e ampla defesa, preserva a empresa de erros graves, transmite confiança aos trabalhadores. A ausência de procedimento costuma gerar improviso, insegurança e decisões que agravam conflitos.

3.4 Aplicação de medidas disciplinares

A atuação disciplinar exige critério, proporcionalidade e respaldo jurídico. Tanto o excesso quanto a omissão podem gerar consequências negativas. Aplicar medidas de forma adequada demonstra: compromisso com a integridade, respeito às regras estabelecidas, coerência institucional. Não agir diante de condutas inadequadas também é uma decisão — e, muitas vezes, a mais onerosa.

4. CONSEQUÊNCIAS PARA EMPRESAS, VÍTIMAS E AGRESSORES

As violências no **trabalho** produzem efeitos em cadeia.

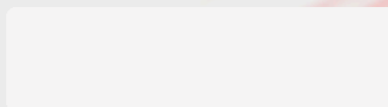
- Para as **empresas**: responsabilização jurídica, prejuízos financeiros, crises internas e externas, perda de credibilidade;
- Para as **vítimas**: adoecimento, silenciamento, afastamentos, busca do Judiciário como única alternativa.
- Para os **agressores**: sanções disciplinares, responsabilização civil e trabalhista, impactos duradouros na carreira profissional.

Por isso, a prevenção interessa a todos os envolvidos.

*Prevenir e combater as violências no trabalho é proteger pessoas, fortalecer organizações e **garantir a sustentabilidade dos negócios**. Empresas que investem em cultura, liderança e processos estruturados demonstram **maturidade institucional e compromisso com o futuro**. As associações empresariais, como espaços de articulação e influência, têm papel fundamental na disseminação dessa consciência e na promoção de ambientes de trabalho mais seguros, saudáveis e responsáveis. A prevenção não é custo, é **estratégia**!*

QUEM SOU EU

Sou advogada especializada em relações de trabalho, consultora e palestrante, com atuação voltada à prevenção e ao enfrentamento do assédio moral, assédio sexual, discriminações e outras violências no ambiente corporativo. Atuo apoiando empresas na construção de **ambientes de trabalho mais seguros, produtivos e juridicamente responsáveis**. Acredito que empresas existem por causa das pessoas e das relações que constroem diariamente. Por isso, meu trabalho conecta conhecimento jurídico, visão estratégica de gestão e desenvolvimento humano, sempre com foco na **prevenção de riscos e no fortalecimento da cultura organizacional**.



[linkedin.com/in/mariarenatacarvalho](https://www.linkedin.com/in/mariarenatacarvalho)
https://www.instagram.com/mrc_advogada

