

CLÁUDIA AQUINO
DIOGO ESTEVES
GRAZIELE CABRAL
MAXIMILIANO CARVALHO

ASSÉDIO E VIOLÊNCIA NO TRABALHO

Guia Completo para Ambientes Seguros
e Respeitosos no Setor Público e Privado

Prefácio: Ministra Delaíde Alves Miranda Arantes

2ª edição
Revista, atualizada e ampliada

2026



EDITORA
*Jus***PODIVM**

www.editorajuspodivm.com.br

O PAPEL DOS SINDICATOS LABORAIS E DOS TRABALHADORES

A luta contra o assédio e a violência no trabalho não é uma responsabilidade exclusiva das empresas. Os sindicatos dos empregados e os próprios trabalhadores têm um papel fundamental a desempenhar nesse processo, seja na defesa dos direitos dos trabalhadores, na promoção de um ambiente de trabalho mais justo e saudável, ou na conscientização e mobilização da categoria.

5.1. O Papel dos Sindicatos na Prevenção, Conscientização, Defesa e Apoio

Os sindicatos laborais como legítimos representantes dos trabalhadores, desempenham um papel crucial na prevenção e no combate ao assédio e à violência no trabalho. Sua atuação vai muito além da negociação de salários e benefícios; abrange a defesa intransigente dos direitos dos trabalhadores, a promoção de um ambiente de trabalho saudável e seguro, e a luta por condições de trabalho dignas e justas.

5.1.1. Negociação Coletiva: A Força dos Acordos e Convenções

Uma das principais ferramentas de atuação dos sindicatos é a negociação coletiva, por meio da qual são firmados acordos e convenções coletivas de trabalho. Esses instrumentos normativos têm força de lei entre as partes (empresa e trabalhadores) e podem estabelecer condições de trabalho mais favoráveis do que as previstas na legislação geral.

Os sindicatos devem incluir, nas negociações coletivas, cláusulas que tratem especificamente do assédio e da violência no trabalho, estabelecendo:

- **Definições claras:** O que se entende por assédio moral, assédio sexual, discriminação e outras formas de violência.
- **Medidas de prevenção:** Criação de comitês de prevenção, realização de treinamentos, divulgação de informações e outras ações.
- **Canais de denúncia:** Criação de canais seguros e confidenciais para que os trabalhadores possam denunciar casos de assédio.
- **Procedimentos de investigação:** Garantia de que as denúncias serão investigadas de forma imparcial e rigorosa, com o devido processo legal.
- **Sanções:** Definição de sanções claras e efetivas para os agressores, que podem variar desde advertência até demissão por justa causa.
- **Proteção às vítimas:** Garantia de que as vítimas de assédio não sofrerão represálias e receberão o apoio necessário (psicológico, jurídico, social).

5.1.2. *Fiscalização: O Olhar Atento do Sindicato*

Os sindicatos têm o dever de fiscalizar o cumprimento da legislação trabalhista e das normas de saúde e segurança no trabalho, incluindo as cláusulas dos acordos e convenções coletivas que tratam do assédio e da violência. Essa fiscalização pode ser feita por meio de:

- **Visitas aos locais de trabalho:** Os dirigentes sindicais devem visitar regularmente os locais de trabalho, conversando com os trabalhadores, observando as condições de trabalho e verificando se há indícios de assédio ou violência.
- **Análise de documentos:** Os sindicatos podem solicitar à empresa documentos como o PPRA (Programa de Prevenção de Riscos Ambientais), o PCMSO (Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional), o LTCAT (Laudo Técnico das Condições Ambientais de Trabalho), o relatório da CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes), entre outros, para verificar se as normas de saúde e segurança estão sendo cumpridas.
- **Acompanhamento de perícias:** Os sindicatos podem acompanhar as perícias realizadas nos locais de trabalho, para garantir que elas sejam feitas de forma imparcial e rigorosa.
- **Ações de fiscalização conjuntas:** Os sindicatos podem realizar ações de fiscalização conjuntas com outros órgãos, como o Ministério do Trabalho e Emprego e o Ministério Público do Trabalho.

5.1.3. Denúncia: A Voz dos Trabalhadores

Os sindicatos devem ser um canal seguro e confiável para que os trabalhadores possam denunciar casos de assédio e violência. Devem:

- **Receber e apurar denúncias:** Os sindicatos devem receber e apurar todas as denúncias de assédio e violência, garantindo a confidencialidade e o anonimato dos denunciantes, e conduzindo as investigações de forma imparcial e rigorosa.
- **Encaminhar denúncias aos órgãos competentes:** Os sindicatos devem encaminhar as denúncias de assédio e violência aos órgãos competentes, como o Ministério do Trabalho e Emprego, o Ministério Público do Trabalho, a Justiça do Trabalho e, em casos de violência física ou sexual, a polícia.
- **Ajuizar ações coletivas:** Os sindicatos podem ajuizar ações coletivas (ações civis públicas) em defesa dos direitos dos trabalhadores, buscando a condenação da empresa ao pagamento de indenização por danos morais coletivos e a implementação de medidas de prevenção ao assédio.

5.1.4. Apoio às Vítimas: Um Refúgio Seguro

As vítimas de assédio e violência no trabalho, muitas vezes, sentem-se fragilizadas, desamparadas e com medo de denunciar. Os sindicatos podem oferecer um apoio fundamental a essas vítimas, por meio de:

- **Acolhimento e Escuta:** Os sindicatos devem acolher as vítimas de assédio, ouvindo-as com atenção e respeito, sem julgamentos ou preconceitos.
- **Orientação Jurídica:** Os sindicatos devem orientar as vítimas sobre seus direitos, sobre os procedimentos a serem seguidos e sobre os recursos disponíveis.
- **Apoio Psicológico:** Os sindicatos podem oferecer apoio psicológico às vítimas, encaminhando-as para profissionais qualificados, ou criando grupos de apoio.
- **Acompanhamento do Caso:** Os sindicatos devem acompanhar o caso da vítima, verificando se a empresa está cumprindo com suas obrigações, se a investigação está sendo conduzida de forma adequada, se as sanções cabíveis estão sendo aplicadas, e se a vítima está recebendo o apoio necessário.

5.1.5. *Conscientização e Mobilização: A Força da Coletividade*

Os sindicatos dos empregados têm um papel importante na conscientização e mobilização dos trabalhadores sobre o tema do assédio e da violência. Devem:

- **Promover Campanhas:** Os sindicatos podem promover campanhas de conscientização sobre o tema, utilizando diferentes meios de comunicação (cartazes, *folders*, vídeos, redes sociais, etc.) para divulgar informações sobre o assédio, seus tipos, causas, consequências e formas de prevenção e combate.
- **Realizar Palestras, Seminários e Oficinas:** Os sindicatos podem realizar palestras, seminários e oficinas sobre o tema, convidando especialistas para discutir o assunto com os trabalhadores.
- **Distribuir Materiais Informativos:** Os sindicatos podem distribuir materiais informativos (cartilhas, *folders*, etc.) com informações claras e acessíveis sobre o assédio, os direitos dos trabalhadores e os procedimentos a serem seguidos em caso de ocorrência dessas práticas.
- **Criar Espaços de Diálogo:** Os sindicatos podem criar espaços de diálogo (rodas de conversa, grupos de discussão, etc.) para que os trabalhadores possam trocar experiências, tirar dúvidas e expressar suas opiniões sobre o assunto.

5.1.6. *Formação: O Conhecimento como Ferramenta*

Os sindicatos laborais devem investir na formação de seus dirigentes e representantes, para que eles possam atuar de forma mais eficaz na defesa dos direitos dos trabalhadores:

- **Cursos e Seminários:** Os sindicatos podem oferecer cursos e seminários sobre o tema do assédio e da violência, abordando os conceitos, a legislação, as formas de prevenção e combate, os procedimentos para denúncia e investigação, etc.
- **Troca de Experiências:** Os sindicatos podem promover a troca de experiências entre seus dirigentes e representantes, para que eles possam aprender uns com os outros e aprimorar suas práticas.
- **Parcerias com Universidades e Centros de Pesquisa:** Os sindicatos podem estabelecer parcerias com universidades e centros de pesquisa, para a realização de estudos e pesquisas sobre o tema, e para a produção de materiais informativos e de formação.

5.1.7. *Pressão Política: A Voz dos Trabalhadores nas Instâncias de Poder*

Os sindicatos têm um papel importante na pressão política, buscando influenciar as decisões do governo e do legislativo em relação à saúde e segurança no trabalho:

- **Participação em Fóruns e Conselhos:** Os sindicatos devem participar de fóruns e conselhos que discutem questões relacionadas à saúde e segurança no trabalho, como o Conselho Nacional de Saúde do Trabalhador, os Conselhos Estaduais e Municipais de Saúde, etc.
- **Apresentação de Propostas:** Os sindicatos podem apresentar propostas de leis, de políticas públicas e de medidas de prevenção e combate ao assédio e à violência, aos órgãos competentes.
- **Mobilização da Categoria:** Os sindicatos podem mobilizar a categoria para pressionar o governo e o legislativo a adotar medidas mais efetivas para proteger os trabalhadores do assédio e da violência.
- **Denúncia Pública:** Os sindicatos podem denunciar publicamente os casos de assédio e violência, e a omissão do governo e das empresas em relação ao problema.

Em suma, os sindicatos têm um papel fundamental na prevenção e no combate ao assédio e à violência no trabalho, atuando em diversas frentes, desde a negociação coletiva até a pressão política. A união, a solidariedade e a ação conjunta dos trabalhadores e de seus representantes são armas poderosas para construir um ambiente de trabalho mais justo, seguro e saudável para todos.

5.2. O Papel dos Trabalhadores na Prevenção, Conscientização, Resistência e Ação

Os trabalhadores, como principais interessados na construção de um ambiente de trabalho saudável e seguro, têm um papel fundamental a desempenhar na prevenção e no combate ao assédio e à violência. Não se trata apenas de serem receptores passivos de políticas e programas implementados pelas empresas ou pelos sindicatos, mas de serem agentes ativos na transformação de sua própria realidade.

5.2.1. *Conscientização e Informação*

O primeiro passo para a prevenção e o combate ao assédio e à violência é a conscientização. Os trabalhadores precisam:

- **Buscar Informações:** É fundamental que os trabalhadores busquem informações sobre o tema do assédio e da violência, lendo livros, artigos, cartilhas, assistindo a vídeos, participando de palestras, seminários e oficinas, etc.
- **Conhecer seus Direitos:** Os trabalhadores devem conhecer seus direitos, previstos na legislação trabalhista, civil e criminal, e nos acordos e convenções coletivas de trabalho.
- **Identificar as Práticas de Assédio:** Os trabalhadores devem saber identificar as diferentes formas de assédio e violência, para poderem se proteger e denunciar essas práticas.
- **Desmistificar Crenças e Preconceitos:** Os trabalhadores devem desmistificar crenças e preconceitos sobre o assédio e a violência, como a ideia de que o assédio é “normal”, “inevitável” ou que as vítimas são “fracas” ou “culpadas”.

5.2.2. *Solidariedade e Apoio Mútuo*

A solidariedade e o apoio mútuo entre os trabalhadores são fundamentais para a prevenção e o combate ao assédio e à violência. Os trabalhadores devem:

- **Acolher e Escutar:** Os trabalhadores devem acolher e escutar os colegas que estejam sofrendo assédio ou violência, oferecendo-lhes apoio, solidariedade e compreensão.
- **Não Julgar ou Culpabilizar:** Os trabalhadores não devem julgar ou culpabilizar as vítimas de assédio, mas sim oferecer-lhes apoio e orientação.
- **Compartilhar Informações:** Os trabalhadores devem compartilhar informações sobre o assédio e a violência, e sobre os recursos disponíveis para as vítimas (canais de denúncia, serviços de apoio psicológico, jurídico, social, etc.).
- **Criar Redes de Apoio:** Os trabalhadores podem criar redes de apoio mútuo, para se fortalecerem e se protegerem do assédio e da violência.

5.2.3. *Denúncia e Resistência*

A denúncia e a resistência são armas poderosas na luta contra o assédio e a violência. Os trabalhadores devem:

- **Não se Calar:** Os trabalhadores não devem se calar diante de situações de assédio e violência, mas sim denunciá-las aos superiores hierárquicos, ao RH da empresa, ao sindicato, ou aos órgãos de fiscalização do trabalho.
- **Coletar Provas:** Os trabalhadores devem coletar provas do assédio e da violência, como e-mails, mensagens de texto, cartas, fotos, vídeos, gravações, testemunhos de colegas, etc.
- **Resistir às Pressões:** Os trabalhadores devem resistir às pressões para aceitar ou tolerar situações de assédio e violência, defendendo seus direitos e sua dignidade.
- **Buscar Ajuda:** Os trabalhadores devem buscar ajuda, caso se sintam assediados ou violentados, seja junto aos colegas, ao sindicato, a um advogado, a um psicólogo, ou a outros profissionais que possam auxiliá-los.

5.2.4. *Das obrigações dos trabalhadores*

A participação dos trabalhadores nas decisões que afetam seu trabalho e sua saúde, e a mudança de comportamentos no ambiente de trabalho, são fundamentais para a prevenção e o combate ao assédio e à violência. Os trabalhadores devem:

- **Participar das Atividades:** Os trabalhadores devem participar das atividades promovidas pelo sindicato e pela empresa sobre o tema do assédio e da violência, contribuindo com sugestões e propostas para a melhoria do ambiente de trabalho.
- **Promover o Diálogo:** Os trabalhadores devem promover o diálogo sobre o tema do assédio e da violência, buscando construir um ambiente de trabalho mais respeitoso e ético.
- **Adotar Comportamentos Éticos e Respeitosos:** Os trabalhadores devem adotar comportamentos éticos e respeitosos no ambiente de trabalho, não praticando nem tolerando atos de assédio ou violência.
- **Não se Omitir:** Os trabalhadores não devem se omitir diante de situações de assédio e violência, mas sim procurar ajuda e denunciar os agressores.
- **Combater a cultura do medo:** Romper o silêncio e denunciar, para combater a cultura do medo, da omissão e do individualismo.

A luta contra o assédio e a violência no trabalho é um desafio que exige o engajamento de todos os trabalhadores, individualmente e em conjunto. A união, a solidariedade, a conscientização, a denúncia, a resistência e a participação são armas poderosas para construir um ambiente de trabalho mais justo, seguro, saudável e produtivo para todos.

SOLUÇÕES PRÁTICAS PARA PREVENIR E COMBATER O ASSÉDIO: RUMO A UM AMBIENTE DE TRABALHO SAUDÁVEL

A prevenção e o combate ao assédio e à violência no trabalho exigem um esforço conjunto e coordenado de todos os atores envolvidos: empresas, trabalhadores, sindicatos, governo e sociedade em geral. Não existem soluções mágicas ou imediatas, mas sim um conjunto de medidas que, implementadas de forma consistente e articulada, podem criar um ambiente de trabalho mais justo, seguro, saudável e produtivo.

6.1. Criação de um Ambiente de Trabalho Baseado no Respeito, na Ética e na Valorização das Pessoas

A construção de um ambiente de trabalho que previna e combata o assédio e a violência, em suas diversas formas, passa, necessariamente, pela criação de uma cultura organizacional que valorize o respeito mútuo, a ética nas relações, a dignidade da pessoa humana e a promoção da saúde e bem-estar dos trabalhadores.

Essa cultura organizacional não se constrói apenas com a edição de normas, códigos de ética e políticas de prevenção. É preciso que esses instrumentos se traduzam em práticas cotidianas, em atitudes e comportamentos que demonstrem, de forma inequívoca, o compromisso da empresa com a construção de um ambiente de trabalho saudável e respeitoso.

6.1.1. Definição Clara de Valores e Princípios

O primeiro passo para a construção de uma cultura organizacional que previna o assédio e a violência é a definição clara e precisa dos valores e princípios que nortearão as relações de trabalho. A empresa deve explicitar, em seus documentos oficiais (código de ética, política de prevenção, etc.), que o respeito, a ética, a dignidade humana, a igualdade de oportunidades, a comunicação aberta e transparente, a participação dos trabalhadores nas decisões e a promoção da qualidade de vida no trabalho são valores fundamentais, que devem ser observados por todos, em todos os níveis da organização.

Esses valores e princípios devem ser amplamente divulgados entre os trabalhadores, e devem ser incorporados em todas as políticas e práticas da empresa, desde o processo de seleção e contratação até a avaliação de desempenho e a promoção dos funcionários.

6.1.2. Comunicação Aberta e Transparente

A comunicação é um elemento fundamental para a construção de um ambiente de trabalho saudável e respeitoso. A empresa deve manter canais de comunicação abertos e transparentes, onde os trabalhadores possam expressar suas opiniões, apresentar suas demandas, discutir os problemas do ambiente de trabalho e propor soluções.

A comunicação deve ser clara, objetiva e acessível a todos os trabalhadores, independentemente de seu nível hierárquico, função, escolaridade. A empresa deve utilizar diferentes canais de comunicação (reuniões, informativos, intranet, murais, e-mails, etc.) para garantir que as informações cheguem a todos os trabalhadores.

A comunicação não deve se restringir à transmissão de informações, mas deve também promover o diálogo, a troca de ideias, o debate e a participação dos trabalhadores nas decisões que afetam seu trabalho e sua saúde.

6.1.3. Participação dos Trabalhadores nas Decisões

A participação dos trabalhadores nas decisões que afetam seu trabalho e sua saúde é um elemento fundamental para a construção de um ambiente de trabalho mais justo, democrático e saudável. A empresa deve criar espaços de participação, onde os trabalhadores possam expressar suas opiniões, apresentar suas demandas, discutir os problemas do ambiente de trabalho e propor soluções.

Esses espaços de participação podem ser formais (comissões, grupos de trabalho, conselhos, etc.) ou informais (reuniões, rodas de conversa, etc.). O importante é que os trabalhadores se sintam à vontade para participar, para expressar suas opiniões e para contribuir com a melhoria do ambiente de trabalho.

6.1.4. Promoção da Qualidade de Vida no Trabalho

A promoção da qualidade de vida no trabalho é um elemento fundamental para a construção de um ambiente de trabalho mais saudável e produtivo. A empresa deve investir em programas e ações que visem melhorar as condições de trabalho, reduzir o estresse, promover a saúde física e mental dos trabalhadores, e garantir um equilíbrio entre a vida pessoal e profissional.

Esses programas e ações podem incluir:

- **Melhoria das condições físicas do ambiente de trabalho:** ergonomia, iluminação, ventilação, temperatura, ruído, etc.
- **Organização do trabalho:** definição clara de funções e responsabilidades, autonomia, participação nas decisões, comunicação, etc.
- **Programas de saúde:** ginástica laboral, massagem, yoga, meditação, palestras sobre saúde, nutrição, gerenciamento do estresse, etc.
- **Atividades de lazer e integração:** eventos sociais, confraternizações, atividades esportivas, etc.
- **Apoio psicológico e social:** atendimento psicológico, orientação jurídica, assistência social, etc.
- **Flexibilidade de horários:** horários flexíveis, teletrabalho, trabalho em tempo parcial, etc.
- **Licenças:** licença-maternidade, licença-paternidade, licença para tratamento de saúde, licença para capacitação profissional, etc.
- **Benefícios:** plano de saúde, plano odontológico, vale-refeição, vale-transporte, creche, auxílio-educação, etc.

6.1.5. Valorização do Trabalho em Equipe

O trabalho em equipe, a colaboração, a troca de conhecimentos e experiências, e o apoio mútuo entre os trabalhadores são elementos fundamentais para a construção de um ambiente de trabalho mais saudável e produtivo. A empresa deve incentivar o trabalho em equipe, criando espaços de diálogo e de participação, promovendo a integração entre os trabalhadores, e valorizando as contribuições de cada um.

6.1.6. Combate à Discriminação e ao Preconceito

A empresa deve combater ativamente a discriminação e o preconceito em relação a grupos minoritários (mulheres, negros, homossexuais, pessoas com deficiência, etc.), promovendo a igualdade de oportunidades e o respeito à diversidade. A discriminação e o preconceito são fontes de sofrimento, tensão e conflitos no ambiente de trabalho, e podem levar ao assédio e à violência.

6.1.7. Liderança como Modelo

Os líderes, em todos os níveis da empresa, devem ser exemplos de comportamento ético e respeitoso, tratando todos os trabalhadores com dignidade e consideração, e demonstrando que o assédio e a violência não serão tolerados. Devem também manter canais de comunicação abertos com os trabalhadores, incentivando o diálogo, ouvindo suas opiniões, sugestões e reclamações, e dando *feedback* sobre o seu desempenho.

A construção de um ambiente de trabalho baseado no respeito, na ética e na valorização das pessoas é um processo contínuo, que exige o comprometimento de todos os níveis da empresa, a participação dos trabalhadores, a comunicação transparente, a avaliação constante e a melhoria contínua das práticas de gestão de pessoas. O RH, como área responsável pela gestão de pessoas, tem um papel crucial nesse processo, devendo liderar a elaboração e implementação da política de prevenção ao assédio, e atuar como agente de mudança na cultura organizacional.

6.2. Investimento em Comunicação Interna e Programas de Qualidade de Vida no Trabalho

A comunicação interna e os programas de qualidade de vida no trabalho (PQVT) são ferramentas essenciais para a prevenção e o combate ao assédio e à violência, pois atuam em frentes complementares: a primeira, informando, conscientizando e abrindo canais de diálogo; a segunda, promovendo a saúde, o bem-estar e a satisfação dos trabalhadores.

6.2.1. Comunicação Interna

Uma comunicação interna eficaz é fundamental para:

- **Disseminar Informações:** A empresa deve utilizar diversos canais de comunicação (murais, informativos, intranet, e-mails, reuniões) para divulgar informações claras e acessíveis sobre:

- A política de prevenção ao assédio e à violência.
 - Os conceitos de assédio moral, assédio sexual, discriminação e outras formas de violência.
 - Os direitos e deveres dos trabalhadores em relação ao tema.
 - Os canais de denúncia disponíveis e os procedimentos para realizar uma denúncia.
 - Os procedimentos de investigação e as sanções cabíveis.
 - Os recursos de apoio disponíveis para as vítimas (apoio psicológico, jurídico, social, etc.).
- **Promover o Diálogo e a Participação:** A comunicação interna deve ser uma via de mão dupla, incentivando o diálogo, a troca de ideias, a participação dos trabalhadores nas decisões e a construção de um ambiente de trabalho colaborativo e respeitoso. A empresa pode criar espaços de diálogo, como rodas de conversa, grupos de discussão, fóruns *online*, etc., para que os trabalhadores possam expressar suas opiniões, apresentar suas demandas e discutir os problemas do ambiente de trabalho.
 - **Combater o Silêncio:** A comunicação interna deve combater a cultura do silêncio, incentivando os trabalhadores a denunciarem os casos de assédio e violência que presenciarem ou de que tiverem conhecimento. A empresa deve garantir que as denúncias serão tratadas com confidencialidade e que os denunciadores não sofrerão represálias.
 - **Fortalecer a Cultura Organizacional:** A comunicação interna deve reforçar os valores e princípios da empresa, como o respeito, a ética, a dignidade humana, a igualdade de oportunidades, demonstrando o compromisso da organização com a construção de um ambiente de trabalho saudável e seguro.

6.2.2. Programas de Qualidade de Vida no Trabalho (PQVT)

Os PQVTs visam promover a saúde física e mental dos trabalhadores, melhorar o clima organizacional, aumentar a satisfação e o engajamento no trabalho, e, conseqüentemente, reduzir os riscos de assédio e violência. Esses programas podem incluir diversas ações, como:

- **Promoção da Saúde Física:**
 - Incentivo à prática de atividades físicas (ginástica laboral, grupos de corrida, campeonatos esportivos, etc.).

- Orientação nutricional e promoção de hábitos alimentares saudáveis.
- Programas de prevenção de doenças (vacinação, exames periódicos, etc.).
- Ergonomia: adaptação do ambiente de trabalho às características físicas dos trabalhadores, visando prevenir dores, lesões e doenças.
- **Promoção da Saúde Mental:**
 - Palestras, oficinas e seminários práticos sobre gerenciamento do estresse, inteligência emocional, comunicação não violenta, resolução de conflitos, etc.
 - Atendimento psicológico individual ou em grupo.
 - Programas de relaxamento e meditação.
 - Grupos de apoio para trabalhadores que estejam passando por dificuldades pessoais ou profissionais.
- **Promoção do Bem-Estar e da Satisfação no Trabalho:**
- Flexibilização de horários e modalidades de trabalho (teletrabalho, trabalho em tempo parcial, etc.).
 - Programas de reconhecimento e valorização dos trabalhadores.
 - Criação de espaços de convivência e lazer.
 - Promoção de atividades de integração e confraternização.
 - Incentivo ao desenvolvimento profissional e à capacitação.
 - Pesquisas de clima organizacional para identificar problemas e propor melhorias.
- **Melhoria do Clima Organizacional:**
 - Promoção de um ambiente de trabalho colaborativo, respeitoso e ético.
 - Combate à discriminação e ao preconceito.
 - Valorização da diversidade.
 - Incentivo à comunicação aberta e transparente.
 - Estímulo à participação dos trabalhadores nas decisões.

A implementação de programas de qualidade de vida no trabalho e o investimento em uma comunicação interna eficaz são medidas fundamentais para a prevenção e o combate ao assédio e à violência, pois contribuem para

a construção de um ambiente de trabalho mais saudável, seguro, produtivo e, acima de tudo, humano.

6.3. Implementação de Canais de Denúncia Seguros e Confidenciais

A criação e implementação de canais de denúncia seguros e confidenciais são medidas cruciais para a prevenção e o combate ao assédio e à violência no trabalho. Esses canais devem oferecer aos trabalhadores a possibilidade de relatar casos de assédio e violência sem medo de represálias, garantindo a confidencialidade e o anonimato, se assim desejarem.

6.3.1. Por que Canais de Denúncia São Importantes?

- **Quebra do Silêncio:** O assédio e a violência, muitas vezes, ocorrem em silêncio, pois as vítimas têm medo de denunciar, receando retaliações, perda do emprego, exposição pública, descrença ou julgamentos negativos. Os canais de denúncia, quando seguros e confidenciais, podem romper esse silêncio, permitindo que as vítimas se sintam encorajadas a relatar o que está acontecendo.
- **Identificação Precoce:** Os canais de denúncia permitem que a empresa identifique precocemente os casos de assédio e violência, possibilitando a adoção de medidas para interromper essas práticas e evitar que elas se agravem.
- **Prevenção:** A existência de canais de denúncia, por si só, já pode ter um efeito preventivo, pois os potenciais agressores saberão que suas condutas podem ser denunciadas e que eles poderão ser punidos.
- **Responsabilização:** Os canais de denúncia permitem que a empresa responsabilize os agressores por seus atos, aplicando as sanções cabíveis e demonstrando que o assédio e a violência não serão tolerados.
- **Melhoria do Clima Organizacional:** A criação de canais de denúncia demonstra o compromisso da empresa com a construção de um ambiente de trabalho seguro e respeitoso, o que contribui para a melhoria do clima organizacional e para o aumento da confiança dos trabalhadores na empresa.

6.3.2. Características de um Canal de Denúncia Eficaz

Para que um canal de denúncia seja eficaz, ele deve apresentar as seguintes características:

- **Segurança:** O canal de denúncia deve ser seguro, garantindo que as informações fornecidas pelos denunciantes serão protegidas e que eles não sofrerão represálias.
- **Confidencialidade:** O canal de denúncia deve garantir a confidencialidade da identidade dos denunciantes, a menos que eles autorizem a sua divulgação.
- **Anonimato:** O canal de denúncia deve permitir que os denunciantes façam denúncias anônimas, se assim desejarem.
- **Acessibilidade:** O canal de denúncia deve ser de fácil acesso para todos os trabalhadores, independentemente de seu nível hierárquico, função, escolaridade.
- **Imparcialidade:** O canal de denúncia deve ser gerido por pessoas imparciais, que não tenham qualquer tipo de relação pessoal ou profissional com a vítima ou com o acusado.
- **Agilidade:** As denúncias devem ser apuradas de forma rápida e eficiente, para evitar que a situação de assédio ou violência se prolongue.
- **Transparência:** Os trabalhadores devem ser informados sobre os procedimentos de investigação e sobre as sanções cabíveis em caso de assédio.

6.3.3. Tipos de Canais de Denúncia

As empresas podem criar diferentes tipos de canais de denúncia, de acordo com suas características e necessidades.

O melhor, mais indicado e aceito como eficaz para o cumprimento da legislação é, sem dúvidas, o canal de denúncias externo, gerido por uma empresa especializada e que oferece uma ferramenta exclusiva e independente para a efetivação, análise e elaboração de relatórios das denúncias, e que ofereça a possibilidade da denúncia anônima.

Juntamente com esse canal externo as empresas podem adotar:

- **Comitê Interno:** Um comitê multidisciplinar, composto por representantes de diferentes áreas da empresa (RH, jurídico, saúde, segurança do trabalho, etc.), pode ser responsável por receber e apurar as denúncias de assédio e violência.
- **Ouvidoria:** A ouvidoria é um canal de comunicação entre os trabalhadores e a empresa, que recebe denúncias, reclamações, sugestões e elogios sobre os serviços prestados pela empresa. A ouvidoria pode ser interna ou externa à empresa.