



**CENTRO UNIVERSITÁRIO VALE DO SALGADO  
CURSO BACHARELADO EM DIREITO**

**ANNA NEILY VILAROUCA LEITE DE ARAÚJO**

**AS ESTRATÉGIAS PARA A VALORIZAÇÃO SOCIAL DO TRABALHO  
FRENTE AO ABUSO E ASSÉDIO NO AMBIENTE LABORAL.**

**ICÓ-CEARÁ  
2023**

ANNA NEILY VILAROUCA LEITE DE ARAÚJO

**AS ESTRATÉGIAS PARA A VALORIZAÇÃO SOCIAL DO TRABALHO  
FRENTE AO ABUSO E ASSÉDIO NO AMBIENTE LABORAL.**

Artigo submetido à disciplina de TCC II ao curso de Direito Centro Universitário Valedo Salgado (UNIVS), como pré-requisito para obtenção do título de Bacharel em Direito.

Orientador : Prof. Me. Brian O'Neal Rocha.

ANNA NEILY VILAROUCA LEITE DE ARAÚJO

**AS ESTRATÉGIAS PARA A VALORIZAÇÃO SOCIAL DO TRABALHO  
FRENTE AO ABUSO E ASSÉDIO NO AMBIENTE LABORAL.**

Artigo submetido à disciplina de TCC II ao curso do Centro Universitário Vale do Salgado(UNIVS), como pré-requisito para obtenção do título de Bacharel em Direito.

Aprovado em \_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_

**BANCA EXAMINADORA**

---

Prof. Me. Brian O'Neal Rocha  
Centro Universitário Vale do Salgado  
Orientador

---

Profa. Esp. Evelline Oliveira de Lucena  
Centro Universitário Vale do Salgado  
Examinadora

---

Prof. Me. Lucas Vialli Batista Miranda  
Centro Universitário Vale do Salgado  
Examinador

## **AGRADECIMENTOS**

Gostaria de agradecer primeiramente a Deus por ter me dado todos os meios necessários para concluir este TCC. Somente eu e Ele sabemos o quanto foi e está sendo difícil para que haja a conclusão do curso de Direito.

Quero agradecer ao meu noivo Elionay Bandeira Rolim por todas as palavras, incentivos e pelo apoio nos momentos mais difíceis que passei. Ele sempre está lá ajudando a realizar meus sonhos.

Quero agradecer também a toda a minha família por sempre estar comigo. Sem o apoio de vocês, esta jornada teria sido ainda mais difícil.

Para finalizar, quero agradecer ao meu orientador Brian O'Neal Rocha, este professor que teve um papel muito importante no qual ensinou a disciplina de Direito do Trabalho com prioridade e carinho, fazendo com que eu tivesse um apreço maior por essa matéria.

## AS ESTRATÉGIAS PARA A VALORIZAÇÃO SOCIAL DO TRABALHO FRENTE AO ABUSO E ASSÉDIO NO AMBIENTE LABORAL

### STRATEGIES FOR SOCIAL VALORIZATION OF WORK IN THE FACE OF ABUSE AND HARASSMENT IN THE WORKPLACE

Anna Neily Vilarouca Leite De Araújo<sup>1</sup>  
Brian O'Neal Rocha<sup>2</sup>

**RESUMO:** tendo em vista que o assédio moral no ambiente de trabalho é um fenômeno de grande relevância social e impacto nas organizações. a compreensão desse problema é fundamental para promover ambientes de trabalho saudáveis, garantir o bem-estar dos trabalhadores e fomentar relações interpessoais respeitadas. dessa forma, pesquisa sobre as estratégias para a valorização social do trabalho frente ao abuso e assédio no ambiente laboral, para tanto tem-se por objetivo geral comparar as melhores estratégias para a valorização social pelos empregadores no ambiente do trabalho, ademais, tem-se por objetivos específicos utilizar o princípio da dignidade da pessoa humana como norte para que haja proteção dos trabalhadores, frente ao abuso e assédio moral; verificar os tipos de assédio moral no trabalho; identificar barreiras e preocupações relacionadas a opressão dos empregados; descrever o papel do assédio moral no trabalho e no abuso de poder. ademais, o trabalho esta sendo desenvolvido utilizando como metodologia a revisão integrativa da literatura, para coleta da base de dados foram utilizados os sites scielo e a biblioteca on-line da referida instituição de ensino da autora do trabalho, bem como, fora utilizado como base normativa a consolidação das leis trabalhistas – clt, e outros, e como procedimento a pesquisa se desdobra de forma bibliográfica. contudo, partir da problemática verificou as estratégias para o melhor enfrentamento do assédio moral no ambiente de trabalho, identifica-se que a promoção de uma cultura organizacional baseada no respeito, na ética e na transparência é fundamental para combater o assédio moral, bem como a intuição de políticas públicas que visem proteger a vítima do dano e uma legislação eficaz, e por ultimo, o engajamento de todos no combate do assédio moral no trabalho é primordial, tornado-o o ambiente de trabalho mais saudável para todos. em suma, o enfrentamento do assédio moral no ambiente de trabalho é um desafio significativo, mas estratégias eficazes podem ser adotadas para prevenir e combater essa prática prejudicial.

**Palavras - chave:** Assédio moral, Ambiente de Trabalho, Dano Moral

**ABSTRACT:** considering that moral harassment in the work environment is a phenomenon of great social relevance and impact on organizations. understanding this problem is fundamental to promoting healthy work environments, ensuring the well-being of workers and fostering respectful interpersonal relationships. In this way, research on strategies for the social valuation of work in the face of abuse and harassment in the work environment, for that purpose, the general objective is to compare the best strategies for social valuation by employers in the work environment, in addition, it has for specific purposes, to use the principle of human dignity as

---

<sup>1</sup> Aluna, Graduanda do Curso de Direito do Centro Universitário Vale do Salgado

<sup>2</sup> Mestre em Desenvolvimento Local pela UNISUAM. Professor da disciplina Direito e Inovações Tecnológicas, Fundamentos Gerais do Direito Administrativo, Licitações e Contratos e Direito e Processo do Trabalho no Curso de Direito do Centro Universitário Vale do Salgado (UniVS). Autor do livro: Manual Sistematizado de Direito Digital e coautor do: Manual do Servidor Público Municipal. Possui graduação em Direito pela Universidade Regional do Cariri (2012). Pós Graduado em Direito do Trabalho e Previdenciário, Pós-Graduado no MBA em Gestão Pública, Pós-Graduado em Direito Digital e Gestão da Inovação. Procurador Efetivo do Município de Mombaça/CE e Advogado E-mail: brianrocha.pgm@gmail.com

a guide for the protection of workers against abuse and moral harassment; check the types of moral harassment at work; identify barriers and concerns related to employee oppression; describe the role of workplace bullying and abuse of power. in addition, the work is being developed using the integrative literature review as a methodology, for the collection of the database, the scielo sites and the online library of the aforementioned teaching institution of the author of the work were used, as well as, it was used as a base normative the consolidation of labor laws - clt, and others, and as a procedure the research unfolds in a bibliographical way. however, based on the problem, the strategies for better coping with moral harassment in the work environment were verified, it is identified that the promotion of an organizational culture based on respect, ethics and transparency is fundamental to combat moral harassment, as well as the institution of public policies that aim to protect the victim from damage and effective legislation, and finally, the engagement of all in the fight against moral harassment at work is paramount, making it the healthiest work environment for all. in short, coping with moral harassment in the workplace is a significant challenge, but effective strategies can be adopted to prevent and combat this harmful practice.

**Keywords:** Moral Harassment, Work Environment, Moral Damage

## 1. INTRODUÇÃO

O presente trabalho desdobra-se nas estratégias para valorização social do trabalho frente ao abuso e assédio nas empresas no mercado de trabalho. A busca por valorização do empregado é uma luta constante e árdua, protagonizada pela união dos trabalhadores, sindicatos e o Estado.

Diante da evolução das relações de trabalho, o mercado profissional está cada vez mais competitivo. Assim, a busca por estratégias que melhore as relações entre empregado e empregador e a diminuição do assédio moral, é o foco predominante.

Este estudo baseia na seguinte problemática: considerando que o assédio moral torna-se um desafio diante da realidade do sistema de produção e reprodução do trabalho, onde encontram sua perpetuação nas relações de trabalho que desrespeitam, constroem o empregado. Dessa forma, quais são as mais favoráveis estratégias ou ferramentas para valorização social do trabalho em virtude do abuso de poder dos empregadores no mercado de trabalho?

A temática abordada possui três grandes relevâncias, quais sejam, social, acadêmica e jurídica. Considerando que no campo social observa-se que o assédio moral esta ficando cada vez mais presente no ambiente laboral como técnica inofensiva, padrão e incapaz de reproduzir prejuízo, ocorre que, tal conduta gera danos psicológicos e físicas à vítima do abuso, sendo necessário combater a conduta e o autor da mesma, logo, é urgente a conscientização coletiva laboral (AVILA, 2008)

Outrossim, dar-se a relevância acadêmica tanto para a compreensão dos impactos do ambiente laboral na saúde e bem-estar dos trabalhadores, quanto para a elaboração de políticas

e práticas que visem prevenir e combater o problema, bem como, também encontra-se presente a relevância jurídica, onde o trabalhador que sofre assédio moral pode recorrer à Justiça do Trabalho e pleitear a reparação pelos danos sofridos, bem como medidas de proteção e a responsabilização do empregador ou do agressor.

Com isso, o presente está sendo desenvolvido utilizando como método, a revisão narrativa, com o intuito de analisar, de forma descritiva e interpretativa, as estratégias para a valorização social do trabalho diante do abuso e assédio no ambiente laboral. Através de uma revisão narrativa da literatura, serão exploradas as principais abordagens teóricas, e práticas adotadas para combater o assédio e promover a valorização do trabalho.

A pesquisa se baseia em fontes bibliográficas, como livros, artigos científicos, legislação trabalhista e jurisprudência pertinente, que abordam os temas relacionados ao assédio e às estratégias de valorização do trabalho. Será realizada uma análise crítica dos materiais selecionados, buscando identificar as diferentes estratégias e abordagens utilizadas em diversos contextos organizacionais.

Com isso, o presente está sendo desenvolvido utilizando como método a revisão integrativa da literatura, a qual tem como finalidade reunir e resumir o conhecimento científico já produzido sobre o tema abordado.

Foram percorridas seis etapas similares aos estágios de desenvolvimento de pesquisa, assim sendo: estabelecimento da hipótese e perguntas da revisão, pontuação de critérios de inclusão e exclusão dos estudos, categorização do estudo, avaliação dos estudos incluídos, interpretação dos resultados e apresentação da revisão e síntese do conhecimento. Ademais, está sendo utilizada pesquisa bibliográfica, por meio de doutrinas, artigos científicos, periódicos, legislação principalmente.

A pesquisa foi realizada as bases de dados entre os meses de fevereiro, março, abril e maio de 2023 e foram utilizados os descritores “Assédio moral no trabalho”; “conduta abusiva”; “valorização do trabalho” e “dignidade da pessoa humana”; usando o SCIELO e a Biblioteca On-line da instituição de Ensino UNIVS como buscador. Porém, pelo embasamento normativo que se pretende dialogar, será analisado a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e outros normativos que interessam ao estudo.

As leis trabalhistas apresentam-se para disciplinar as relações de trabalho existentes entre o empregado e empregador, preservando a relação de ambas as partes, garantindo a dignidade da pessoa humana.

Contudo, o direito do trabalho visa proteger mais o trabalhador, pois ele é a parte vulnerável da relação jurídica, pois se sabe que no passado a luta pela conquista de direitos trabalhista não foi fácil, uma vez que o estado não se importava com essa classe (CASTRO, 2013).

O Assédio moral torna-se um desafio diante da realidade do sistema de produção e reprodução do trabalho, tendo em vista ser um tema bastante abordado no direito do trabalho. Dessa forma, busca-se reunir dados e informações com o propósito de responder ao seguinte problema de pesquisa: quais são as melhores estratégias ou ferramentas para valorização social do trabalho em virtude do abuso de poder dos empregadores no Brasil?

## **2. REVISÃO DE LITERATURA**

### **2.1 O ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO E SUA RESPONSABILIZAÇÃO.**

Segundo consta expresso na Lei nº 12.250 de 09 de Fevereiro de 2006, considera-se assédio moral para os fins da presente lei, toda ação, gesto ou palavra, praticada de forma repetitiva por agente, servidor, empregado, ou qualquer pessoa que, abusando da autoridade que lhe confere suas funções, tenha por objetivo ou efeito atingir a autoestima e a autodeterminação do servidor, com danos ao ambiente de trabalho, ao serviço prestado ao público e ao próprio usuário, bem como à evolução, à carreira e à estabilidade funcionais do servidor (BRASIL, 2006).

Construindo uma percepção do ambiente de trabalho em que a vítima é colocada em posição de humilhação, constrangimento, inferioridade pessoal, ridicularização ou degradação de sua posição moral no trabalho, pode-se evidenciar que alguns fatores relacionados, tais como: raça e etnia, condição física, LGBTQI+, doentes, acidentados, pessoas com deficiência, e a mais constante às mulheres pretas (SENADO FEDERAL, 2017-2019).

Pode-se identificar vários tipos de assédio, como : assédio vertical descendente: É o tipo mais comum de assédio moral e ocorre quando um superior hierárquico abusa de seu poder em relação a subordinados. Isso pode envolver a humilhação pública, críticas constantes, atribuição de tarefas impossíveis, ameaças de demissão, discriminação ou exclusão social.(BARRETO, 2009).

O Assédio vertical ascendente é evidenciado pelo subordinado que assedia moralmente o superior hierárquico. Pode ocorrer quando um funcionário utiliza táticas de intimidação, difamação ou sabotagem para minar a autoridade de seu superior ou obter vantagens pessoais. (BARRETO, 2009).

O Assédio horizontal acontece entre colegas de trabalho que possuem a mesma posição hierárquica ou níveis de autoridade semelhantes. Pode incluir comportamentos como exclusão social, boatos, difamação, ridicularização, sabotagem, entre outros. Concomitante a isso o Assédio misto refere-se a situações em que há uma combinação de assédio vertical e horizontal. Isso ocorre quando um superior hierárquico e um ou mais colegas de trabalho assediam uma determinada pessoa. (BARRETO, 2009)

O Mobbing é um tipo de assédio moral em que um indivíduo é alvo de ataques e hostilidades por parte de um grupo de pessoas. O mobbing envolve ações coordenadas e repetitivas, com o objetivo de isolar e humilhar a vítima. (LEISMAN, 2002).

É importante ressaltar que esses tipos de assédio moral podem se sobrepor e se manifestar de maneiras diferentes em cada contexto de trabalho. Além disso, o assédio moral pode ser verbal, físico ou psicológico, e suas formas de manifestação podem variar amplamente. O importante é reconhecer que todas essas formas de assédio moral são prejudiciais e devem ser combatidas.

Portanto o empregado vítima desse ato é afligido por males psíquicos, vindo a causar sérios danos a qualidade de vida do trabalhador, sabe-se que as emoções são expressas de forma diferente em situações de humilhação ou constrangimento, portanto os trabalhadores respondem com choro, tristeza, ressentimento, podendo chegar ao ponto de rejeitar o ambiente de trabalho que antes eram deles, como também podem vir a sentir um forte desejo de vingança (XAVIER, 2008)

É de comum costume observar grandes demandas com o intuito de responsabilizar o agente causador do assédio moral. Desse modo, existe uma conjunção constante entre os termos do Assédio Moral e o Dano Moral, por um lado tem-se uma ação, por outro lado uma reação negativa oriunda de uma prática que interfere diretamente o indivíduo, mas que são frequentes do processo de penalização do agente causador do dano psicológico.

Sendo assim, a pessoa que pratica o assédio a outra moralmente no ambiente de trabalho poderá ser responsabilizado de maneira administrativa, e trabalhista, conforme os artigos 482 e 483 da CLT. (BRASIL, 1943)

Vale ressaltar que, o Dano moral em determinados casos exige que a sua efetiva prática tenha sido perpassada a ciência de terceiros, em contrapartida o Assédio Moral não exige necessariamente tal conduta.

No que se refere ríspida a legislação vigente brasileira, tal fundamento sobre a caracterização dos efeitos do dano moral surgem a importância de averiguar distinção entre os fatos ocorridos, haja vista, que um causará angústia e sofrimento e o outro não efetivamente. São condutas que se entrelaçam os termos, mas que são compostas por uma finalidade distinta. (MONTEIRO ET. AL, 2020).

Com isso, o empregado caso seja vítima desse fato, deverá pleitear os seus direitos indenizatórios de cunho moral e material, se for o caso junto a Justiça do Trabalho competente para julgamento, pois torna-se indubitável a sua reparação frente as consequências a imagem da vítima, sua honra e liberdade do empregado, conforme consta no art. 5º, V e X da Constituição Federal de 1988, como também no Código Civil Brasileiro expresso no artigo 186 correspondente ao ato ilícito praticado (BRASIL, 1988; BRASIL 2002).

Vale ressaltar que, para a comprovação do fato a responsabilidade civil enseja forma subjetiva, sendo assim o empregado deverá provar o dano sofrido apontando os meios adquiridos para fundamentar o assédio moral, a exemplo: Laudos médicos que apontem contrariedades físicas ou psicológicas que sejam diretamente ligados ao estado do trabalho; registros de mensagens ou e-mails que comprovem as humilhações e ofensas, como também registros e comentários guardados referente as datas que ocorreram o assédio moral, e por último o registro do boletim de ocorrência (AVILA, 2008).

É possível afirmar que ambos os fatos do assédio moral e o dano moral contém em si uma conjuntura paulatinamente, ademais o assédio moral comporta-se como uma espécie do dano moral, mesmo que contenham efeitos e consequências jurídicas distintas.

O Dano moral pode ser considerado como gênero, previsto expressamente na Constituição Federal e também no Código Civil Brasileiro (BRASIL, 1988; BRASIL, 2002).

Seguindo esta linha de raciocínio, na medida em os valores subjetivos de cunho moral direcionados ao agente pessoa física, também é possível que a pessoa jurídica seja afetada em forma de crédito externo.

Contudo, o nosso ordenamento jurídico brasileiro prevê na emenda constitucional nº 45 em seu artigo 114, inciso VII determinando a justiça do trabalho competente para processar os pleitos que abrangem as relações de trabalho que resultem indenização por danos morais (Brasil, 1988).

Ademais, a Consolidação das Leis Trabalhista – CLT, no art. 483, que consta a possibilidade de o empregado pleitear a rescisão indireta de trabalho quando submetido a situações que ensejam o assédio moral, sendo que tal procedimento seguirá o mesmo processo de uma demissão sem justa causa (BRASIL, 1943).

## 2.2 O PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA NO ASSÉDIO MORAL E O ABUSO DE PODER NO AMBIENTE DE TRABALHO

Diante desse cenário onde o trabalhador é exposto a situações que ensejam o assédio moral ou violência moral, sendo caracterizado em diversas formas, é de fato uma verdadeira violação aos princípios que regem o sujeito de direitos, principalmente o da Dignidade da Pessoa Humana, sendo totalmente violado.

A dignidade da pessoa humana constitui direito próprio de ser humano, devendo este direito ser protegido e respeitado por todo aquele que convive com outro sujeito, e diante de um cenário onde o assédio moral é cometido no ambiente de trabalho, tal princípio se torna irrelevante quando não se prioriza a boa-fé, a imagem, a honra e intimidade da pessoa, conforme artigo 5º da constituição federal (BRASIL, 1988).

De acordo o Ministro Alexandre de Moraes que cita com relevante análise em seu livro

de Direito Constitucional que a dignidade da pessoa humana é pertencente das vias morais que estão ligadas juntamente a existência do ser humano como pessoa natural de direitos e deveres, e que estes valores são em sua individualidade refletidos na autodeterminação da consciência, sendo o ser responsável da própria vivência, e com isso recai para a toda sociedade o dever de respeitar e zelar pelo bom costume e pela dignidade humana, sendo que apenas por uma excepcionalidade esses direitos possam ser limitados, haja vista que tal limitação não implicará no menosprezo aos seres humanos (MORAES, 2001).

Desta feita, percebe-se que o agente que pratica assédio moral no ambiente de trabalho viola todas as regras de convivência, especialmente o princípio máximo que rege toda vida cotidiana do ser humano nas relações sociais e os vínculos empregatícios.

Existem sistemas que compõem em sua formação a proteção total dos direitos e garantias fundamentais inerentes a condição de ser simplesmente humano, sendo que sua atuação poderá ocorrer no campo universal e também regional.

Em se tratando da proteção legal a moralidade do agente que sofre assédio moral está explícito na norma supra estatal, como também descrito nos tratados internacionais que versam sobre os direitos humanos (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, CONVENÇÃO Nº 190, 2021).

É válido mencionar que a tutela geral dos direitos humanos geralmente está voltada aos direitos femininos, haja vista serem grande maioria do público afetado de assédio moral como já fora citado. Não obstante ter uma grande gama de escassos sobre o assunto, na ocasião os recursos internacionais com os acontecimentos frequentes de assédio moral no trabalho determinadas repartições pertencentes a administração pública está atribuindo maior importância a causa (CASTRO, 2007).

As regras universais dos direitos e garantias fundamentais referentes a dignidade da pessoa humano em contexto universal, bem como a dignidade do trabalhador operam em conjunto no contexto das nações unidas, contendo preceitos e disposições próprias a seguir.

Com isso tem-se a Organização das Nações Unidas (ONU), que agem juntamente com as comissões que exercem uma relevante função na segurança dos direitos das mulheres no setor trabalhista, pois sabe-se que o público feminino e as pessoas Pretas são consideradas as maiores vítimas do assédio moral, por sua condição, gênero e raça, tem-se também órgãos de caráter internacional e específicos para intervirem em face da violência moral no trabalho. (PRONER, 2002)

De acordo com a Declaração Universal dos Direitos Humanos, art. 23º toda pessoa, nos limites obrigacionais é livre à escolha, tornando-se discricionário a escolha ao trabalho, desde que sua execução não manifeste resultados inesperados e que coloquem em risco a integridade física e moral do ser humano, ao contrário o trabalho deverá adotar um sistema que se adeque

ao trabalho prestado, bem como para trabalhador também será lhe resguardado segurança em face do desemprego, conforme consta no art. 23 (ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS,1948).

Considerando que o assédio moral se desenvolve na maneira em que a vítima se recolhe e não expõe o dano para que seja cessado, diante disso, assédio moral no trabalho desempenha um papel significativo no contexto do abuso de poder.

O assédio moral refere-se a comportamentos hostis, repetitivos e prolongados, que têm como objetivo prejudicar psicologicamente ou emocionalmente a vítima. Esses comportamentos podem incluir humilhações, intimidações, isolamento, difamação, ridicularização, entre outros.

O assédio moral no trabalho é frequentemente resultado do abuso de poder por parte de indivíduos ou grupos que ocupam uma posição de autoridade ou que detêm influência no ambiente de trabalho. O abuso de poder ocorre quando essas pessoas utilizam sua posição ou influência para controlar, manipular ou prejudicar os demais. (BARRETO, 2009).

O assédio moral pode ser utilizado como uma estratégia de abuso de poder, permitindo ao agressor exercer controle, manter a hierarquia, reforçar seu status de superioridade ou eliminar ameaças percebidas.

Ele pode ser usado para punir, silenciar ou marginalizar indivíduos que são vistos como diferentes, fracos, ameaçadores ou simplesmente como alvos de discriminação ou preconceito. O assédio moral no trabalho e o abuso de poder têm impactos significativos na saúde e bem-estar das vítimas.

As consequências podem ser tanto físicas quanto psicológicas, incluindo estresse crônico, ansiedade, depressão, baixa autoestima, problemas de sono, dificuldades de concentração, absenteísmo e até mesmo suicídio. (BARRETO, 2009).

Além do impacto nas vítimas, o assédio moral e o abuso de poder afetam negativamente o clima organizacional, a produtividade, a satisfação no trabalho e a reputação das empresas. Portanto, é essencial combater o assédio moral e o abuso de poder, promovendo um ambiente de trabalho saudável, respeitoso e equitativo, no qual todos os indivíduos sejam tratados com dignidade e justiça. (BARRETO, 2009).

### 2.3 AS BARREIRAS DE PREOCUPAÇÃO NO ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO E SUAS ESTRATÉGIAS DE ENFRENTAMENTO.

No contexto do tema trabalhado observa-se as dificuldades enfrentadas pela comunidade trabalhadora em enfrentar o causador do dano, disso é necessário haver a conscientização e engajamento coletivo, é fundamental promover a conscientização sobre os abusos de poder e o assédio no ambiente de trabalho, estimulando a discussão e o engajamento coletivo.

Isso pode ser feito por meio de campanhas de sensibilização, palestras, workshops e outras atividades que visem informar os trabalhadores sobre seus direitos e encorajá-los a agir contra o abuso, bem como o fortalecimento dos sindicatos e organizações trabalhistas, os sindicatos desempenham um papel importante na defesa dos direitos dos trabalhadores e na negociação de melhores condições de trabalho. É fundamental fortalecer essas organizações, apoiando sua atuação e participando de suas atividades. (BARRETO, 2009)

É relevante contar com uma legislação trabalhista abrangente e efetiva, que proteja os trabalhadores de abusos de poder. Além disso, é importante garantir a fiscalização e o cumprimento dessas leis, a fim de responsabilizar os empregadores que praticam abusos.

É fundamental estabelecer canais de denúncia seguros e confidenciais, nos quais os trabalhadores possam relatar abusos e assédio sem medo de retaliação. Esses canais podem ser implementados tanto nas empresas quanto em órgãos governamentais, e devem ser acessíveis e efetivos.

Investir em programas de capacitação e treinamento para os trabalhadores pode ser uma estratégia eficaz, isso inclui fornecer informações sobre os direitos trabalhistas, habilidades de comunicação e assertividade, e orientação sobre como lidar com situações de abuso e assédio. (BARRETO, 2009)

As empresas devem ser transparentes em relação às suas políticas e práticas, incluindo mecanismos para prevenir e combater o abuso de poder. Além disso, é importante que as empresas sejam responsabilizadas por suas ações, por meio da divulgação de casos de abuso e da imposição de sanções adequadas.

Essas estratégias e ferramentas podem contribuir para a valorização social do trabalho e ajudar a combater o abuso de poder dos empregadores no mercado de trabalho. No entanto, é importante ressaltar que o combate efetivo a esse problema requer ação conjunta de governos, empregadores, sindicatos, trabalhadores e sociedade como um todo. (BARRETO, 2009)

Considerando que as vítimas do assédio moral, geralmente encontram-se em pé de desigualdade, tendo em vista que a maioria dos casos são praticados por superiores hierárquicos, nesse caso, é clarividente a existência do medo e das preocupações da exposição do fato, os empregados podem ter medo de sofrer retaliação caso denunciem o assédio moral. Eles podem temer perder o emprego, enfrentar represálias ou ser estigmatizados no ambiente de trabalho. Esse medo pode dificultar a denúncia e perpetuar o ciclo de abuso.

Em algumas organizações, pode existir uma cultura que tolera ou até mesmo encoraja o assédio moral. Isso pode ser devido a uma hierarquia rígida, falta de políticas efetivas de combate ao assédio ou falta de apoio e suporte às vítimas. A cultura organizacional desfavorável pode desencorajar as vítimas a se manifestarem e dificultar a mudança. (LEYSMANN, 2002).

A falta de conscientização sobre o assédio moral e seus efeitos prejudiciais pode ser uma

barreira para a ação. Muitas vezes, os empregados podem não estar cientes do que constitui assédio moral, seus direitos e recursos disponíveis para lidar com o problema. A educação e a sensibilização são fundamentais para superar essa barreira.

As vítimas de assédio moral podem sentir vergonha e estigma associados à sua situação. Elas podem se culpar pelo ocorrido, questionar sua própria competência ou acreditar que serão mal vistas se revelarem o abuso. Esses sentimentos podem levar à falta de denúncia e ao isolamento das vítimas. (LEYSMANN,2002).

A ausência de apoio e suporte adequados às vítimas de assédio moral pode ser uma preocupação significativa. Se os empregados não se sentirem apoiados pela empresa, pelos colegas ou por recursos externos, eles podem hesitar em relatar o assédio e buscar ajuda. É essencial que existam canais de apoio confidenciais e acessíveis para as vítimas. (LEYSMANN,2002).

Portanto, Quando não há consequências efetivas para os agressores de assédio moral, isso pode criar uma sensação de impunidade. Isso pode desencorajar as vítimas a buscar justiça e perpetuar o ambiente opressivo.

## **METODOLOGIA**

O presente estudo utiliza como método a revisão narrativa da literatura, a qual tem como finalidade reunir e resumir o conhecimento científico já produzido sobre o tema investigado; ou seja, permite buscar, avaliar e sintetizar as evidências disponíveis para contribuir com o desenvolvimento do conhecimento na temática (MENDES; SILVEIRA; GALVÃO, 2008).

Dessa forma, esse método de pesquisa promove a síntese de inúmeros estudos publicados e possibilita conclusões gerais a respeito do estudo. Define-se, também, como método de pesquisa devido ao elevado gradiente de conteúdo, além da dificuldade para proceder com a análise crítica dos estudos.

Foram percorridas seis etapas distintas, similares aos estágios de desenvolvimento de pesquisa convencional, que consiste nos seguintes passos: estabelecimento da hipótese ou pergunta da revisão; estabelecimento de critérios de inclusão e exclusão dos estudos; categorização do estudo; avaliação dos estudos incluídos; interpretação dos resultados e apresentação da revisão ou síntese do conhecimento.

Contudo, para a pesquisa foi realizada as bases de dados, foram utilizados os descritores “Assédio moral no trabalho”; “conduta abusiva”; “valorização do trabalho” e “dignidade da pessoa humana”; usando o SCIELO como buscador e a biblioteca online da instituição de ensino presente autora da pesquisa. Porém, pelo embasamento normativo que se pretende dialogar, será analisado a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e outros normativos que interessam ao estudo.

A pesquisa foi desenvolvida nos meses de fevereiro, março abril e maio de 2023 . Como procedimentos, podemos citar a necessidade de pesquisa bibliográfica isso porque faremos uso de material já publicado, constituído principalmente de livros, também entendemos como um procedimento importante a pesquisa bibliográfica como procedimento técnico.

Tem-se como base para o resultado da pesquisa as bibliografias como, por exemplo: livros, artigos, periódicos, teses, dissertações, leis e etc. O presente trabalho tem como objetivo geral compararas melhores estratégias para valorização social do nas Empresas de vendas.

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Este estudo baseia na seguinte problemática: considerando que o assédio moral torna-se um desafio diante da realidade do sistema de produção e reprodução do trabalho, onde encontram sua perpetuação nas relações de trabalho que desrespeitam, constroem o empregado. Dessa forma, quais são as mais favoráveis estratégias ou ferramentas para valorização social do trabalho em virtude do abuso de poder dos empregadores no mercado de trabalho?

O Assédio Moral no trabalho é constrangedor e prejudicial, e por isso, não sabe até que ponto é possível alcançar, pois o mesmo se desdobra de diferentes modos como mencionado. A implementação políticas e práticas de prevenção e combate ao assédio moral no ambiente de trabalho demonstra-se ser urgente.

Além disso, é importante ressaltar a necessidade de conscientização e sensibilização dos empregadores e dos trabalhadores para a gravidade desse problema, bem como para a importância de uma cultura organizacional saudável e de um ambiente de trabalho respeitoso e seguro para todos os envolvidos. Por fim, pode-se destacar a relevância de uma legislação adequada e de uma atuação eficiente do poder judiciário para garantir a proteção dos trabalhadores vítimas de assédio moral.

Ressalta-se a necessidade de medidas preventivas, como a elaboração de políticas institucionais que combatam o assédio moral, a capacitação de gestores e colaboradores para identificar e lidar com casos de assédio, e a criação de canais de denúncia para os trabalhadores afetados.

Por fim, é importante destacar que a conscientização e o engajamento de todos os envolvidos são fundamentais para prevenir e combater o assédio moral no ambiente de trabalho, tornando-o um ambiente mais saudável e produtivo para todos.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AVILA, R.P. **As consequências do assédio moral no ambiente de trabalho**. 2008. 158f. Dissertação apresentada ao Programa de Pós-graduação em Direito da Universidade de Caxias do Sul para obtenção de título de mestre. Caxias do Sul. 2008. Disponível em: <http://www.dominiopublico.gov.br/download/teste/arqs/cp067933.pdf>. Acesso em: 07 nov. 2022.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF, Senado, 1988.

BRASIL. **Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002**. Institui o Código Civil. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, ano 139, n. 8, p. 1-74, 11 jan. 2002.

BRASIL. **Lei nº 12.250 de 09 de fevereiro de 2006**. Veja o assédio moral no âmbito.

BRASIL. Senado Federal. Cartilha Assédio Moral e sexual no trabalho. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/institucional/procuradoria/proc-publicacoes/cartilha-assedio-moral-e-sexual-no-trabalho>. Acesso em: 07 nov. 2022.

CASTRO, A.V. **Assédio moral no trabalho e o princípio da dignidade da pessoa humana**. DireitoNet. 2007. Disponível em: <https://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/3176/Assedio-moral-no-trabalho-e-o-principio-da-dignidade-da-pessoa-humana>: Acesso: 11 nov. /2022)

CASTRO, F. G. **Burnout e complexidade histórica**. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, Rio de Janeiro, v. 13, n. 1, p. 49-60, 2013.

**DECRETO-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943**. Aprova a consolidação das leis do trabalho. Lex: coletânea de legislação: edição federal, São Paulo, v. 7, 1943.

Heinz Leymann, **Mobbing: A Violência Emocional no Trabalho**. 2002.

Margarida Barreto, **Assédio Moral no Trabalho: O Que É e Como se Proteger"** (2009).

MONTEIRO, J.V.S et al. **Responsabilidade civil por assédio moral na relação de trabalho**. Jus.com.br. 2020. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/83886/responsabilidade-civil-por-assedio-moral-na-relacao-de-trabalho>. Acesso em 07 nov. 2022.

MORAES, A. **Direito constitucional**. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2001.

OTI. **Organização Internacional do Trabalho. Eliminar a violência e o Assédio no mundo do trabalho**- Convenção 190. Disponível em: [https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS\\_831984/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_831984/lang--pt/index.htm). Acesso em: 07 nov.2022.

PRONER, C. **Os direitos humanos e seus paradoxos: análise do sistema americano de proteção**. Porto Alegre: Fabris, 2002.

XAVIER, A.C.H. et al. **Assédio moral no trabalho no setor saúde no Rio de Janeiro: algumas características**. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, São Paulo v. 33, p. 15-22, 2008.