



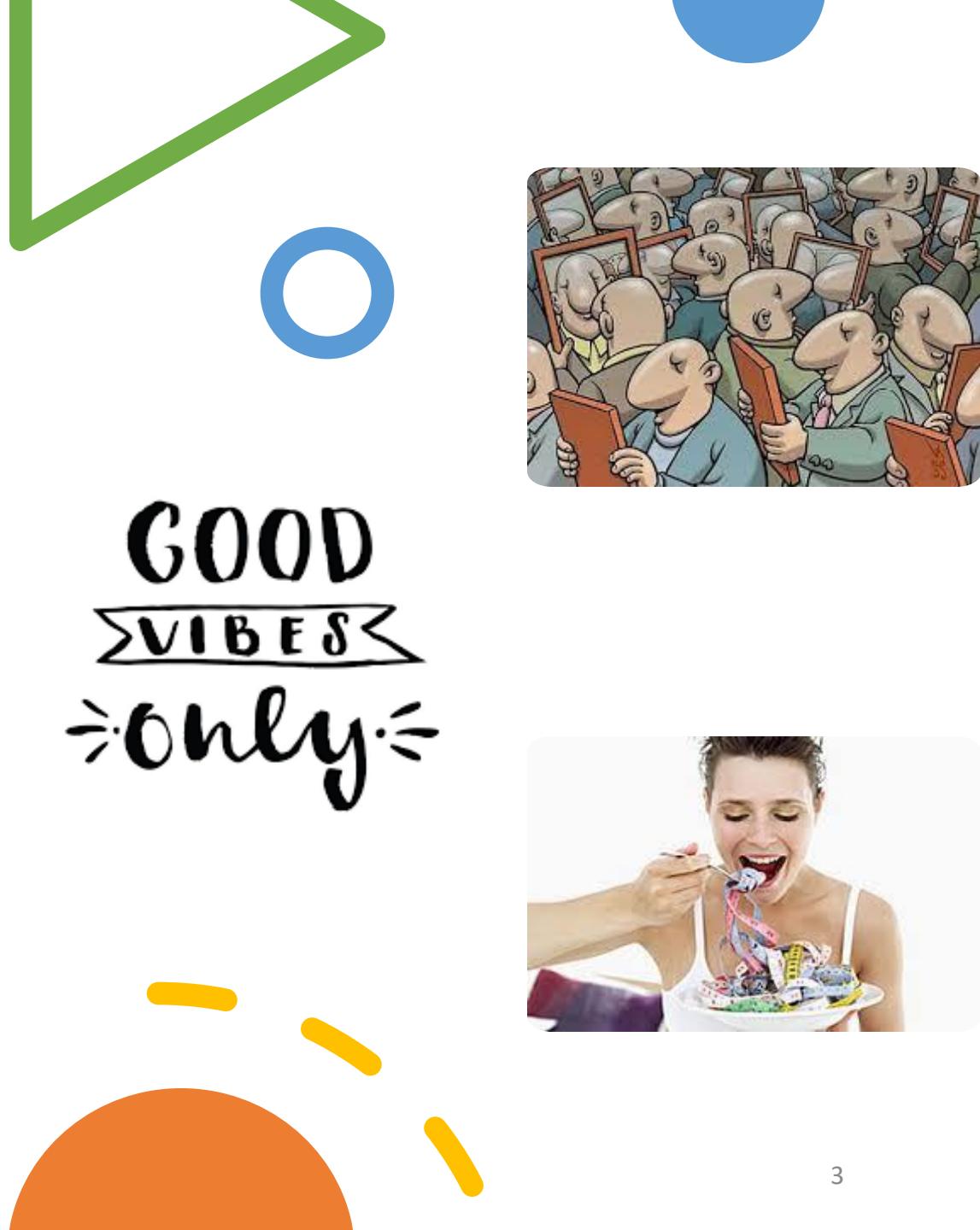
"A VIOLÊNCIA LABORAL E O ASSÉDIO  
MORAL-SEXUAL NAS RELAÇÕES DE  
TRABALHO:  
identificação, enfrentamento e  
formas de prevenção".

- **KARLA VALLE**
  - Doutora em Serviço Social – UFRJ
  - Prof<sup>a</sup> Substituta da ESS/UFRJ
  - Assistente social do TRT-RJ.
  - E-mail.: karlafvalle@gmail.com



- ❖ Han(2018): **A sociedade do século XXI é a sociedade do (da cultura do)DESEMPENHO;**
- ❖ **Intensificação laboral e maior pulverização dos limites entre o tempo de vida e trabalho => FENÔMENO DA VIDA REDUZIDA (Alves, 2013);**
- ❖ **SOCIEDADE DO CANSAÇO** que, em verdade, é a **SOCIEDADE DO DOPING** => medicamentos e drogas para **resistir** (visão sedativa para psicoestimulantes)=> sedativos/estimulantes/euforizantes para ser como um esportista.

- CORPO E SAÚDE estão associados ao **culto à longevidade individualizada**, à **medicalização desenfreada** e à ordem estabelecida de **submissão aos padrões** determinados pela cultura imposta. Com isso, **despolitiza-se a concepção de saúde** transformando-a em mais um aspecto restrito a esfera **individual/intima** e, portanto, **enfraquecendo o debate sobre o sofrimento no trabalho**.
- Para Han (2018), a sociedade atual do sobreviver, **absolutiza o “sadio”**, destrói o belo.
- Aquilo que vem sendo interpretado como uma **“mera vida sadia”**, adota uma **forma do sobreviver histérico**.



# AS AVENTURAS DO HOMEM ASSALARIADO



- Crise da vida pessoal;
- Crise de sociabilidade;
- Crise de autorreferência pessoal – Alves (2013)

- ✓ São formas de adoecer significativamente marcadas pela **DIMENSÃO DA AUTOAGRESSIVIDADE**, numa sociedade em que estar vivo/a passou a se resumir ao “sobreviver” (Han,2018).



# TELEPRESSÃO – O QUE É?

---

- TELEPRESSÃO (Melo e Rodrigues, 2018):
- Tem como característica o sentimento de aflição e urgência em responder e-mails, mensagens instantâneas de texto e voz de supervisores, clientes e colegas – mesmo em horários de folga e férias;
- Crescimento da possibilidade de fiscalização do trabalho diário e das chances de majoração do tempo “regulamentar” de trabalho.
- Caracteriza-se pela pressão imediatista e por trabalhar fora do horário do expediente;
- Fenômeno que interfere no processo de recuperação pós-trabalho, está relacionado ao estresse e à falta de foco nas atividades, afetando a qualidade do serviço e a produtividade;
- Cultura institucional de disponibilidade/ prontidão contínua;
- Teleassédio moral e sexual.



- Dejours (2000) – O **sofrimento no trabalho** advém:
  - 1) do **medo** de não satisfazer as incansáveis exigências;
  - 2)**defasagem** entre o trabalho real e o trabalho prescrito ( na perspectiva social crítica, a questão do estranhamento);
  - 3) Contexto que leva o sujeito **a executar mal** o seu trabalho;
  - 4) **não reconhecimento** no trabalho;
  - 5)**Intensificação** da carga de trabalho e degradação progressiva das relações de trabalho;
  - 6)**Vergonha** por queixar-se do seu emprego, visto que há pessoas em situações piores;





**"A TRISTE VERDADE É  
QUE OS MAIORES MALES  
SÃO PRATICADOS POR  
PESSOAS QUE NUNCA  
SE DECIDIRAM PELO  
BEM OU PELO MAL."**

- HANNAH ARENDT

ANO-ZERO.COM

**Participação consciente do sujeito em atos injustos é resultado de uma atitude calculista para manter seu lugar, conservar o seu cargo, sua posição, seu salário, suas vantagens.**

**Assim, pessoas de “bem” participam, CONTRIBUEM, INCITAM E SE OMITEM diante do mal /ou injustiça cometido contra outrem em nome da finalidade pessoal e organizacional.**

**O problema levantado é a atuação pessoas de “bem” no MAL COMO SISTEMA DE GESTÃO, como princípio organizacional.**

# ALGUMA NOVIDADE?



- Quando **ATOS CONTRÁRIOS AO DIREITO E À MORAL** são cometidos com a colaboração de pessoas tidas como responsáveis pelo direito comum, estes assumem o papel de cúmplices desse modo de funcionamento.
- **QUALIDADE DO BOM TRABALHO NÃO É A MESMA DO BOM-CARÁTER** (SENNET, 2012).
- Trata-se de uma **BANALIZAÇÃO DO MAL**, da subversão da racionalidade ética que torna-se invertida: promove uma subversão de valores em nome de uma racionalidade pragmática e utilitarista: **SÓ CUMPRO ORDENS!**

# CONFLITO LABORAL:

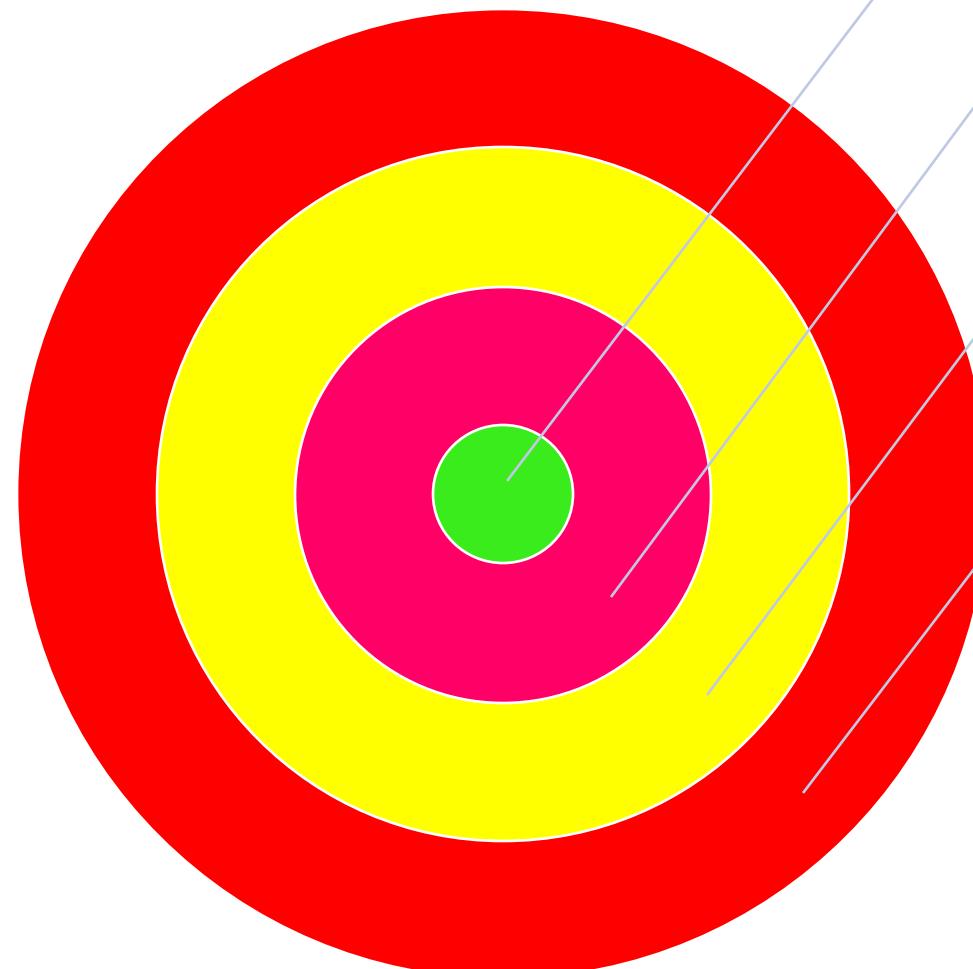
---

- Denota a **necessidade de mudanças institucionais** e pode ser positivo à organização;
- O outro é reconhecido como um **interlocutor legítimo** e pertencente a um mesmo sistema de referência;
- Há espaço para que **as ponderações transcendam a dimensão pessoal** e se foquem na organização do processo de trabalho e do ambiente laboral;
- **Em um conflito, as reclamações são faladas, explicitadas. Já no assédio, existe o não falado, o não explicitado (HIRIGOYEN, 2002).**
- **NO CONFLITO HÁ UMA RELAÇÃO DE HORIZONTALIDADE!**
- **Há assédio moral onde não pode haver conflitos!**



- ✓ Conceito da **Organização Internacional do Trabalho (OIT)**, que debate este fenômeno específico do mundo do trabalho como uma **associação entre a violência psicológica e moral**;
- ✓ **Todas as formas** de comportamento agressivo ou abusivo que possam causar dano físico, psicológico ou desconforto em suas vítimas e se correlacionem **com o ato de produzir**(Barreto e Heloani, 2018).
- ✓ **A Recomendação Nº 206 e a Convenção Nº190** reconhecem o direito de todas as pessoas a um mundo de trabalho livre de violência e assédio e fornece uma estrutura comum para a ação.

## Violência Laboral – o que é ?



- A categoria **VIOLÊNCIA LABORAL** viabiliza a reivindicação de uma série de demandas latentes que nunca foram consideradas, acerca de comportamentos abusivos no mundo do trabalho que **NÃO SÃO** assédio moral, propriamente dito (Barreto e Heloani, 2018).



# Distorções Gerenciais

Gestão por Injúria

Gestão por Discriminação

Gestão por Manipulação

Gestão por Fofoca

Gestão por Pressão

Pilares do Assédio moral-sexual:



Margarida Barreto, 2006

---

Discriminação

---

Humilhação

---

Assédio moral-sexual

- Para Gaulejac (2007), a **CAUSA MAIOR DO ASSÉDIO MORAL** deve ser buscada **EM TRÊS TENDÊNCIAS GERENCIALISTAS:**
- 1) o **HIATO** entre os **OBJETIVOS** fixados e os **MEIOS** atribuídos;
- 2) a **DEFASAGEM** maciça entre as **PREScrições** e a atividade **CONCRETA**;
- 3) a **DISTÂNCIA** entre as **RECOMPENSAS** esperadas e **AS RETRIBUIÇÕES** efetivas.



**"DO RECONHECIMENTO DEPENDE NA VERDADE O SENTIDO DO SOFRIMENTO. QUANDO A QUALIDADE DO MEU TRABALHO É RECONHECIDA, TAMBÉM MEUS ESFORÇOS, MINHAS ANGÚSTIAS, DÚVIDAS, DECEPÇÕES, DESÂNIMOS ADQUIREM SENTIDO.**

**TODO O SOFRIMENTO NÃO FOI EM VÃO; NÃO SOMENTE PRESTOU CONTRIBUIÇÃO A ORGANIZAÇÃO COMO TAMBÉM FEZ DE MIM, EM COMPENSAÇÃO, UM SUJEITO DIFERENTE DAQUELE QUE EU ERA ANTES DO RECONHECIMENTO.**

**E ISSO SE TRADUZ AFETIVAMENTE POR UM SENTIMENTO DE ALÍVIO, PRAZER"** (DEJOURS, 2000).



## **TODO ASSÉDIO MORAL É ORGANIZACIONAL**

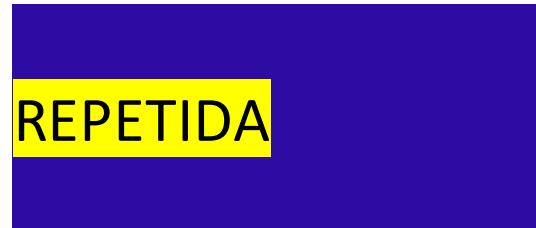
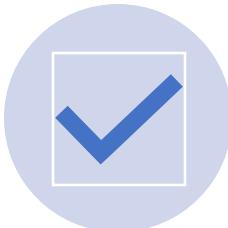
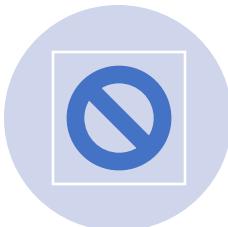
- Ao buscar a causa de assédio moral, não se deve buscá-la nas pessoas, mas, principalmente, **na forma como o trabalho é organizado e como as tarefas são distribuídas e administradas pela gestão ( Heloani e Barreto, 2018).**
- Não há, em geral, **DISTÚRBIOS PSIQUIÁTRICOS** naqueles que assediam e, sim, uma **RACIONALIDADE PLANEJADA.**
- Há que se analisar o processo produtivo antes de se culpabilizar pessoas.



- **ASSÉDIO É UMA FORMA DE DISCIPLINAR E ENQUADRAR:** Conduta abusiva, intencional, frequente e repetida, que ocorre no meio ambiente laboral, cuja causalidade se relaciona com as formas de organizar o trabalho e a cultura organizacional, que visa HUMILHAR E DESQUALIFICAR um indivíduo ou grupo, DEGRADANDO SUAS CONDIÇÕES DE TRABALHO, atingindo a sua dignidade e colocando em risco a sua integridade pessoal e profissional (BARRETO E HELOANI, 2018).

**A INTENCIONALIDADE É CONSTATADA PELA REPETIÇÃO E DURAÇÃO DO ATO.**

- Não confundir o assédio moral com o conflito: **Há assédio justamente onde não pode haver conflitos!**



# Agentes do assédio moral-sexual

Instituição

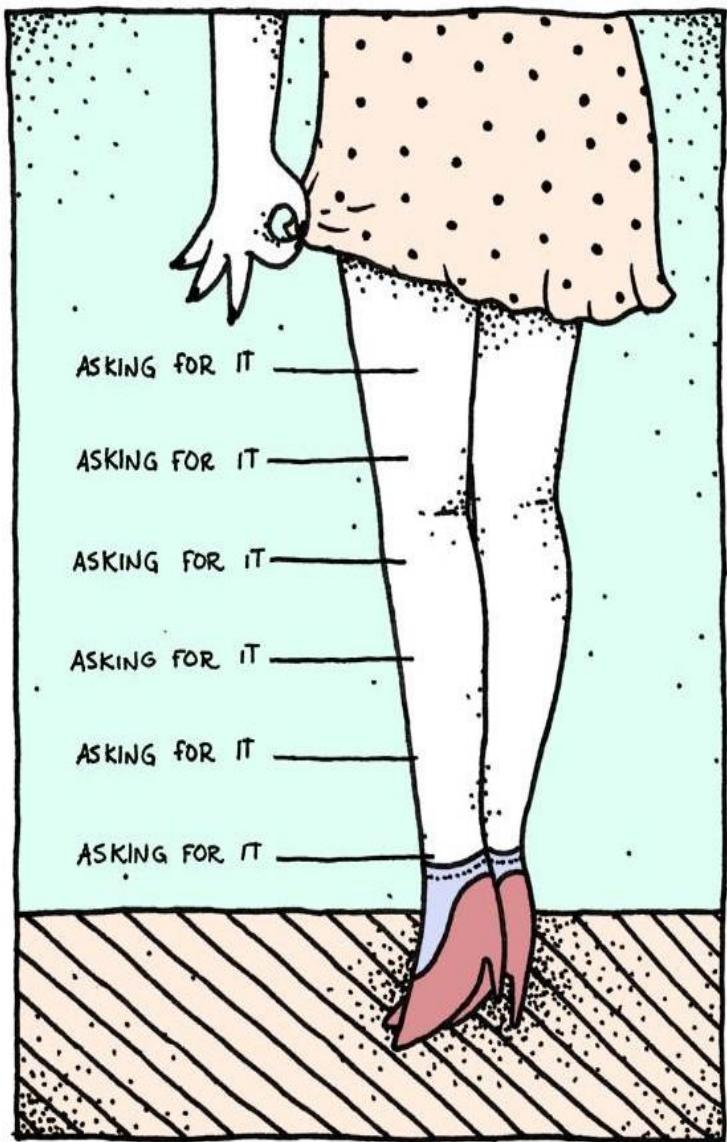
Alvo

Espectadores

Agressor

- **Bystander effect;**
- **Normopatia (DEJOURS);**
- **Conformistas ativos/passivos (SOARES,2008);**
- **Fragilização dos coletivos laborais (ALVES, 2014).**

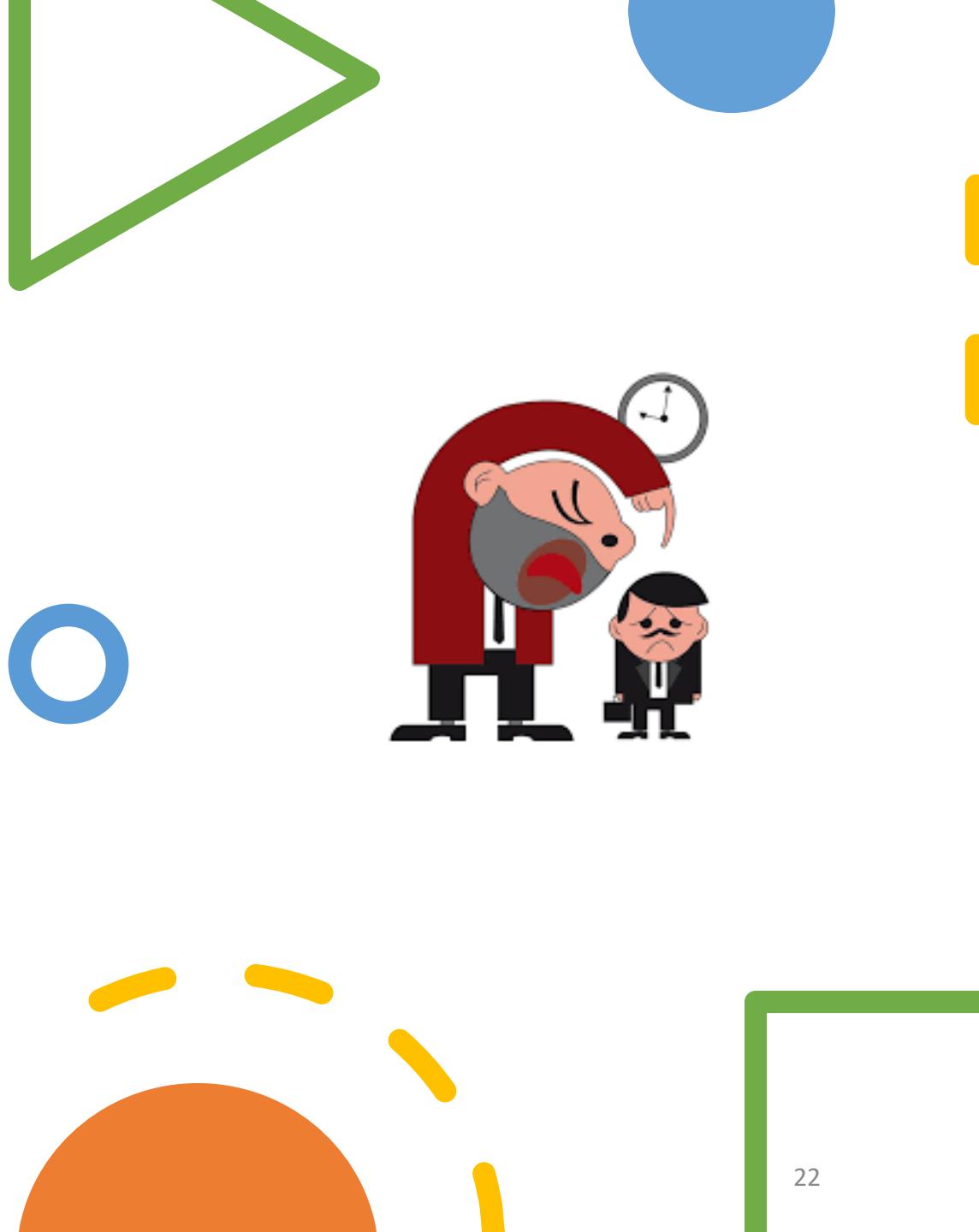




- **DIFICULDADES DE CONVIVER COM A DIFERENÇA =>** se abre espaço à formação de simples **ESPECTADORES** que se tornam cúmplices do assédio e tendem a **"JUSTIFICAR"** a violência perpetrada com base em características do alvo: *"ele permite, ele é fraco"*, não se dando conta que o **movimento perverso** busca, justamente, **eliminara a capacidade de empatia dos demais pela vítima.**
- NOSSA **CULTURA ORGANIZACIONAL** LIDA COM O ALVO DO ASSÉDIO COMO A SOCIEDADE EM GERAL LIDA COM A VÍTIMA DE ESTUPRO. **"QUE ROUPA ESTAVA VESTINDO?"** SE TRADUZ EM:
  - \_ **"MAS ELE NÃO SE DEFENDIA";**
  - \_ **"MAS ELA É MUITO SENSÍVEL";**
  - "MAS ELE FICOU MUITO TEMPO EM LICENÇA";**
  - "MAS ELA É MUITO QUESTIONADORA"...**

- “É essa quebra dos laços de solidariedade e, por conseguinte, da capacidade do acionamento das estratégias coletivas de defesa entre os trabalhadores que se encontra na base do aumento dos processos de adoecimento psíquico e de sua expressão mais contundente, o suicídio no local de trabalho” (ANTUNES, 2018, p.143).
- O suicídio no trabalho tem fortes vínculos com a organização do trabalho, cada vez menos tolerante à diversidade humana (embora se fale muito disso) e mais demandante de uma pessoa dotada de uma personalidade “resiliente”.
- **ASSÉDIO MORAL** como parte de uma engrenagem voltada ao alcance de altos índices de produtividade e desempenho => **É UMA FERRAMENTA DE GESTÃO**.

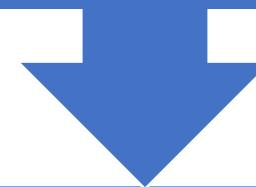
## INTEGRAR OU EXCLUIR!



# QUEM É O ALVO?



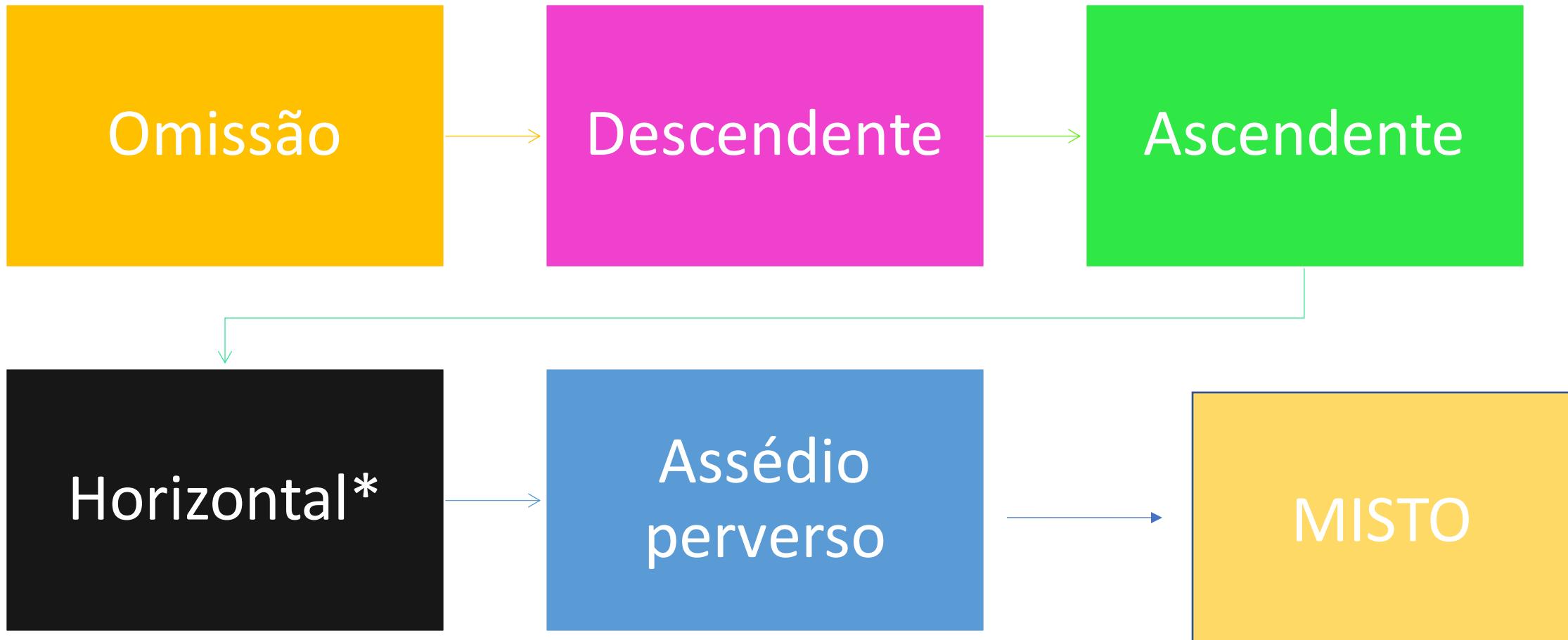
Geralmente **OS NÃO-CONFORMISTAS**, as pessoas que desviam do padrão estabelecido em um dado espaço ou afrontam realidades engessadas, são enxergados como “*o outro, como pertencente a um outro sistema de referências*”, fato este que os leva a serem perseguidos de maneira agressiva e cruel;

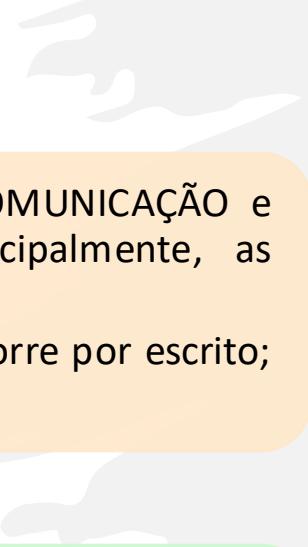


ALVOS: **IDEALISTAS; WORKAHOLICS ; WHISTLEBLOWER ; PESSOAS QUE SE DESTACAM E/OU SÃO DIFERENTES.**

## TIPOLOGIA DO ASSÉDIO MORAL

HORIZONTAL É O TIPO QUE  
MAIS CRESCE.





## Isolar

- Ações que visam **IMPEDIR** o assediado de possibilidade de **COMUNICAÇÃO** e contato social no contexto do trabalho, prejudicando, principalmente, as interações socioprofissionais do mesmo;
- A vítima é **INTERROMPIDA** constantemente; A comunicação só ocorre por escrito; proíbem de falar com o colega, separa dos demais;

## Desqualificar/Atentados contra a dignidade

- Ações que visam a **DESACREDITAR O ASSEDIADO** perante os demais trabalhadores, gestores e, quando for o caso, usuários e clientes.
- **GESTOS DE DESPREZO:** suspiros; olhares desdenhosos, levantar os ombros; Criticam sua vida privada; É desacreditada diante dos demais;

## Desestabilizar/Deterioração das condições de trabalho

- Ações que visam **DESEQUILIBRAR O ASSEDIADO PSICOLOGICAMENTE**. O mesmo não comprehende o porquê da situação de assédio, se culpa pela situação, adocece e/ou reaje de forma que os demais trabalhadores e/ou gestores tendam **A JULGÁ-LO EFETIVAMENTE CULPADO E/OU DESEQUILIBRADO**.
- Não transmitir informações úteis, criticar o trabalho de forma injusta e exagerada, atribuir tarefas inferiores ou superiores a sua capacidade e incompatíveis com a saúde do indivíduo



# ENFRENTAMENTO AO ASSÉDIO SEXUAL

- **Lei (14.540\2023)**, sancionada pelo presidente Lula, institui o **Programa de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Sexual e demais Crimes contra a Dignidade Sexual e à Violência Sexual** no âmbito da administração pública, direta e indireta, federal, estadual, distrital e municipal.
- Art. 3º- Para a **caracterização da violência prevista nesta Lei**, deverão ser observadas as definições estabelecidas no Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 (Código Penal), e nas Leis nºs 11.340, de 7 de agosto de 2006 (Lei Maria da Penha), e 13.431, de 4 de abril de 2017 (Estabelece o sistema de garantia de direitos da criança e do adolescente).



## Configurando o Assédio Sexual

- **POR CHANTAGEM:** O assédio sexual é uma violência que não é motivada pelo sexo, mas pelo poder. O agressor possui poder para prejudicar a vítima se houver resistência. Ele se expressa por gracejos inoportunos, abusivos, inadequados (de conduta no mesmo nível hierárquico ou) que possa ser desencadeado por superior hierárquico => **É UMA FORMA DE ENQUADRAMENTO E INTIMIDAÇÃO => CARÁTER DE PODER E SUBORDINAÇÃO.**
- **AMBIENTAL OU POR INTIMIDAÇÃO:** Caracteriza-se por incitações sexuais importunas, de uma solicitação ou de manifestações de mesma índole, verbais ou físicas, com o efeito de prejudicar a atuação laboral de alguém, ou criar situação ofensiva, hostil, de intimidação e abuso no trabalho (Desembargadora Alice de Barros Monteiro)
- **SABOTAR A PRESENÇA DA MULHER NO ÂMBITO DA RELAÇÃO DE TRABALHO, POR MENTALIDADE ATRASADA OU MEDO DA COMPETÊNCIA FEMININA.**



- Segundo Leiria (2012) é a **RESPOSTA DA VÍTIMA** que vai determinar se a conduta de natureza sexual é ofensiva ou não (diferente do assédio moral);

NÃO NÃO  
É NÃO! É NÃO!  
  
NÃO NÃO  
É NÃO! É NÃO!



Desafio da não culpabilização do alvo: É **IMPRESCINDÍVEL UMA POLÍTICA ORGANIZACIONAL** que legitime, incentive e promova o “NÃO!”

## Tipificação de condutas:

Fernandes(2017):

- **LEVE:** Piadas, comentários, assobios, conversações de caráter sexual na presença da pessoa assediada, etc.
  - **MODERADA:** Condutas não verbais, sem contato físico, como olhares e gestos insinuantes;
  - **MÉDIA:** Condutas verbais com telefonemas e/ou convites explícitos;
  - **FORTE:** Toque físico, roçar intencionalmente o corpo da pessoa assediada, encurralar, beliscar, toques com conotação sexual;
  - **MUITO FORTE:** comportamento dirigido à consumação do ato sexual.
- 
- **A CONDIÇÃO DE “CONDUTA NÃO DESEJADA” É O DETERMINANTE!**
  - Não é exigida a rejeição expressa mas, sim, **O CARÁTER INDESEJÁVEL DA CONDUTA** por parte da pessoa assediada.
  - **REITERAÇÃO DE CONDUTA:** Se a conduta for grave (agarrar, puxar, toque inapropriado, por exemplo) “apenas” uma ocasião basta.



- **Assédio Moral Sexista, por Orientação Sexual e Expressão de Gênero (UNESP):**

- Qualquer comportamento ou conduta que, por razões de gênero, orientação sexual, expressão ou identidade de gênero seja feita com o propósito ou efeito de violar a dignidade e criar um ambiente intimidador, hostil, degradante, ofensivo ou segregado.
- Humor sexista;
- Ridicularizar, usar expressões pejorativas ou menosprezar contribuições de uma pessoa por pertencer a um determinado sexo; orientação sexual e expressão de gênero;
- Subvalorizar as capacidades, as habilidades e o potencial intelectual;
- Subestimar o trabalho;
- Ignorar contribuições profissionais/invisibilização profissional;
- Ridicularizar e/ou criticar licenças maternidade e paternidade;
- Agredir fisicamente ou verbalmente;
- Dirigir-se às pessoas de maneira ofensiva.



# IMPORTUNAÇÃO SEXUAL:

- É a prática contra alguém e sem sua autorização de ato libidinoso a fim de satisfazer desejo próprio ou de terceiros. Esse ato também pode ocorrer em espaços públicos ou meios de transporte.
- Em razão do aumento recente do número de casos, foi publicada a Lei nº 13.718, de 24.09.2018, que a reconhece como crime, com pena de reclusão de 1 a 5 anos (MPT).

## VOCÊ SABE A DIFERENÇA ENTRE ESSES CRIMES ?



### Assédio Sexual

Praticado  
necessariamente  
no ambiente de  
trabalho

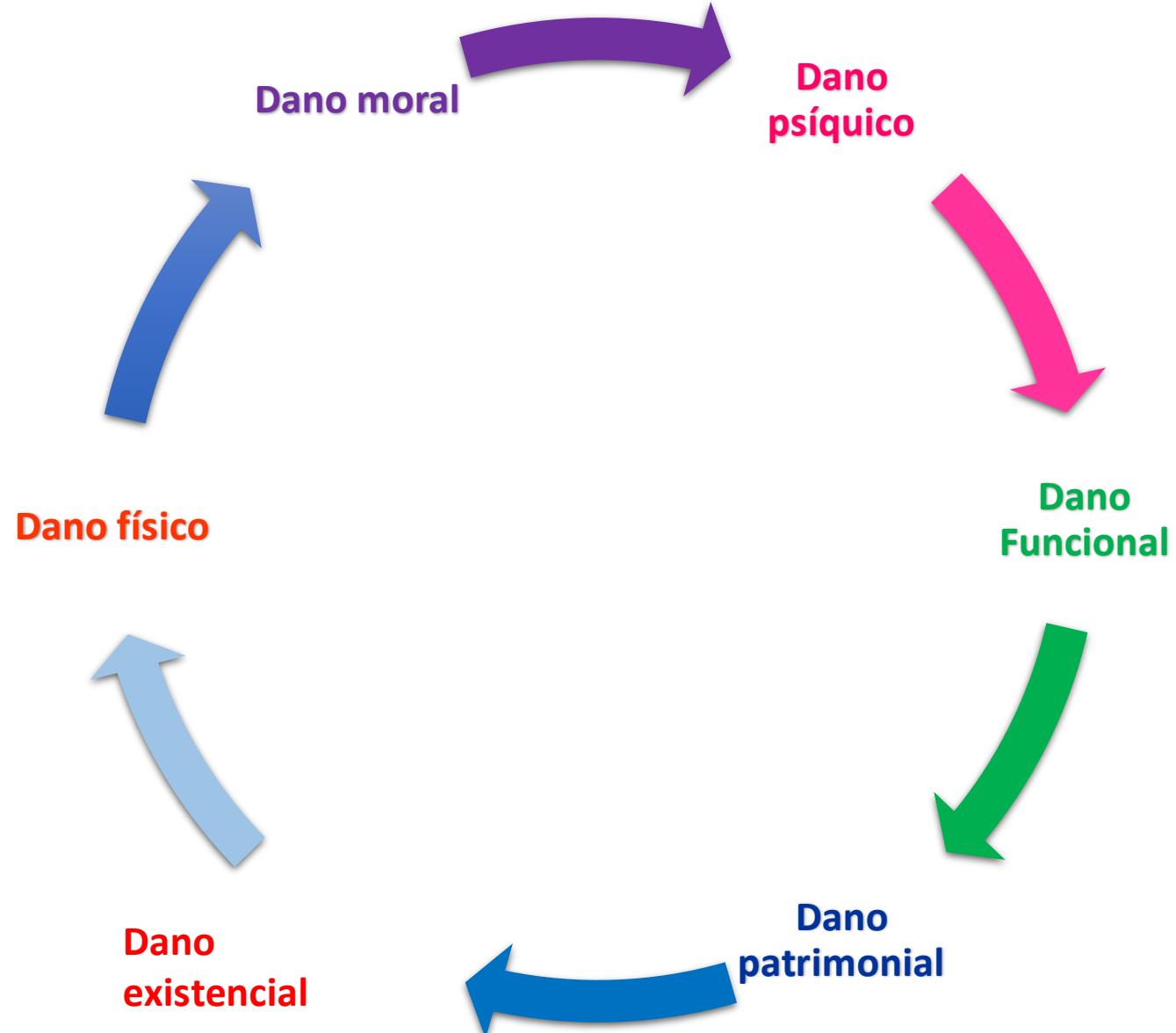
### Importunação Sexual

Contato físico sem  
o recurso da força  
ou ameaça

### Injúria

Manifestação verbal  
considerada  
ofensiva pela vítima

A “constelação” de danos do assédio moral-sexual (Barreto e Heloani, 2018).



## Consequências para o alvo

- SENTIMENTO DE CULPA;
- HIPERVIGILÂNCIA E HIPERATIVIDADE que podem causar insônia, pesadelos, enxaquecas, problemas digestivos, cutâneos, etc;
- MEDO de represálias;
- SOBRECARGA emocional e física;
- Queda de produtividade e turnover;
- ABANDONO DO TRABALHO e/ou dos estudos;
- *Desconforto, baixa autoestima, irritabilidade, desânimo, sentimento de impotência, ira, ansiedade e quadros depressivos.*
- ADOECIMENTO SOMÁTICO E PSICOSSOMÁTICO.
- \* SÍNDROME DE BURNOUT;
- \* TRANSTORNO DE ANSIEDADE GENERALIZADA;
- \* DEPRESSÃO;
- \* REAÇÃO AGUDA AO ESTRESSE;
- \* TRANSTORNO DE ESTRESSE PÓS- TRAUMÁTICO;
- ASSÉDIO MORAL- SEXUAL É UMA QUESTÃO DE SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO;
- ATENTA CONTRA O PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA.



## O que fazer- Pessoa Alvo?



1. **BUSCAR AUXÍLIO MÉDICO, PSICOLÓGICO;**
2. **NA VIDA PROFISSIONAL** o alvo do assédio deverá **BUSCAR** ser o mais correto possível quanto a execução das tarefas, cumprimento de horários e comportamento (**Mecanismo de AUTOPROTEÇÃO**);
3. **EVITAR FICAR SOZINHO/A COM A PESSOA AGRESSORA;**
4. **ELABORAÇÃO DO DIÁRIO FUNCIONAL;**
5. **PASSAR UM FILTRO NAS ORDENS** e/ou informações trazidas pela pessoa agressora;
6. **COBRAR FEEDBACKS CONCRETOS:** não concordar com críticas genéricas e subjetivas (é preciso esclarecer o cerne profissional da crítica);
7. Não devolver as agressões **NA MESMA MOEDA;**
8. **RESISTIR** a tentação de se isolar;
9. **NÃO ASSINAR avaliações e documentos com os quais não concorde;**
10. **BUSCAR apoio familiar e/ou de vínculos afetivos;**

Estratégias  
immediatas e  
Individuais!

## O que fazer – Pessoa que Presencia

- ✓ Questione, **reservadamente**, se a pessoa alvo deseja o seu auxílio caso a situação se reitere;
- ✓ Ao presenciar a cena, **chame a pessoa alvo para realizar alguma atividade** (como tomar um café, ir ao banheiro ou até ajudá-la com alguma tarefa profissional).
- ✓ O importante é que a pessoa alvo **perceba que mais alguém notou a situação inadequada**. Por vezes, esse simples ato já se constitui em um freio ao comportamento inapropriado.
- ✓ **Em situações discriminatórias públicas**, a exemplo de piadas grosseiras, manifeste o seu desacordo espontaneamente, de forma polida. Diga que achou o ato/fala inadequada e/ou inapropriada.
- ✓ Não tente ser “equilibrado” entendendo o “lado” da pessoa agressora. **Isso só aumenta a injustiça**;
- ✓ Estimule a busca de **atendimento médico e psicológico** por parte da pessoa alvo ( suporte + prova de danos psíquicos e físicos);
- ✓ Se disponibilize como testemunha;





“ Os totalitarismos teriam menos chances de existir e de se consolidar **se nós todos**, rigorosa e sistematicamente, **nunca achássemos graça nas piadas dos idiotas** – nunca, mesmo, e sobretudo quando nossa cumplicidade for covarde, como quando a gente se força a rir para não se indispor com um chefe ou para não contrariar a expectativa de alguém que imaginamos mais poderoso que a gente.

**Nada atrapalha um idiota** tanto quanto a eventualidade de que, quando ele conta uma piada, nem todo mundo ache engraçado ou sinta a necessidade de rir com ele. Não achar graça é realmente um mecanismo fundamental de oposição ao grupo totalitário – a base do dissenso”. Contardo Calligaris (2023, p. 107) – **O Sentido Da Vida.**



***“Nunca se entregue,  
nasça sempre com  
as manhãs. Nós  
podemos muito. Nós  
podemos mais.  
Vamos lá fazer o que  
será”. Gonzaguinha***

## KARLA VALLE

- Graduação, Mestrado e Doutorado em Serviço Social pela Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ);
- Professora Substituta do Departamento de Fundamentos do Serviço Social da UFRJ;
- Assistente Social da Coordenadoria de Saúde do TRT-RJ.
- E-mail: [karla.valle@trt1.jus.br](mailto:karla.valle@trt1.jus.br) e [karlafvalle@gmail.com](mailto:karlafvalle@gmail.com)
- Cel.: (021) 997801350 – profissional.

## Algumas referências bibliográficas

- **BARRETO, M. e HELOANI, R.** Assédio Moral – gestão por humilhação. Porto, Editorial Juruá: 2018.
- **COSTA, S.** Assédio Sexual – uma versão brasileira. Porto Alegre, Artes e Ofícios: 1995.
- **DEJOURS, C.** A Banalização da Injustiça Social. Rio de Janeiro: FGV, 2000.
- **EHRENBERG, A.** O Culto da Performance – da aventura empreendedora à depressão nervosa. São Paulo: Ideias e Letras, 2010.
- **GAULEJAC, V.** Gestão Como Doença Social - Ideologia, Poder Gerencialista e Fragmentação Social. IDÉIAS & LETRAS, São Paulo, 2007.
- **HAN, B. C.** Sociedade do Cansaço. Petrópolis-RJ: Vozes, 2017.
- **HIRIGOYEN, Marie-France.** Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral. São Paulo, Bertrand Brasil: 2002.
- **LEIRIA, M.** Assédio Sexual Laboral. Agente Causador de Doenças do Trabalho Reflexos na Saúde do Trabalhador. São Paulo, LTR: 2012.
- **LIGHTLE, Juliana / DOUCET, Elizabeth H.** Assédio Sexual no Local de Trabalho. Rio de Janeiro, Qualitymark: 1993.
- **MELO, S e RODRIGUES, K.** Direito à Desconexão do Trabalho. São Paulo, LTr, 2018.
- **SOARES, Leandro Queiroz.** Assédio moral no trabalho e interações socioprofissionais: “Ou você interage do jeito deles ou vai ser humilhado até não aguentar mais”. São Paulo, Casa do Psicólogo: 2008
- **GARCIA, G.** **Assédio Moral** – violência psicológica e ambiente de trabalho. Salvador, JusPODIVM, 2019.
- **Cartilha:** Violência no Trabalho: reflexões, conceitos e orientações. Câmara Legislativa, Distrito Federal, Núcleo de Estudos e Ações sobre Violência no Trabalho. Brasília: CLDF, 2008.
- **ALVES, G.** Dimensões da Precarização do Trabalho – ensaios de sociologia do Trabalho. São Paulo: Canal 6 Editora, 2013.
- **ANTUNES, R.** O Privilégio da Servidão – o novo proletariado de serviços na era digital. São Paulo: Boitempo, 2018.
- **SENNETT, R.** O Declínio do Homem Público – as tiranias da intimidade. São Paulo: Editora Record, 2016.
- **SELIGMANN-SILVA, E.** Trabalho e Desgaste Mental - o direito de ser dono de si mesmo. São Paulo: Cortez, 2011.
- **SOBOLL, L.** Intervenções em Assédio Moral e Organizacional. São Paulo, LTr, 2017.
- **RIBEIRO, H. P.** Os Operários do Direito 1. Florianópolis: Lagoa Editora, 2009.
- **HELOANI, R.** Organização do Trabalho e Administração – uma visão multidisciplinar. São Paulo: Cortez, 2011.
- **PASSOS, R. G.** Teorias e Filosofias do Cuidado – Subsídios para o Serviço Social. Campinas, Papel Social, 2018.
- **VALLE, Karla.** SERVIÇO SOCIAL E GERENCIALISMO: UM DEBATE SOBRE O TRABALHO PROFISSIONAL EM ESPAÇOS SÓCIO-Ocupacionais REESTRUTURADOS. Tese de doutorado defendida em 21/11/2019. Escola de Serviço Social da UFRJ.