



"A VIOLÊNCIA LABORAL E O ASSÉDIO MORAL-SEXUAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO:

identificação, enfrentamento e formas de prevenção".

- **KARLA VALLE**

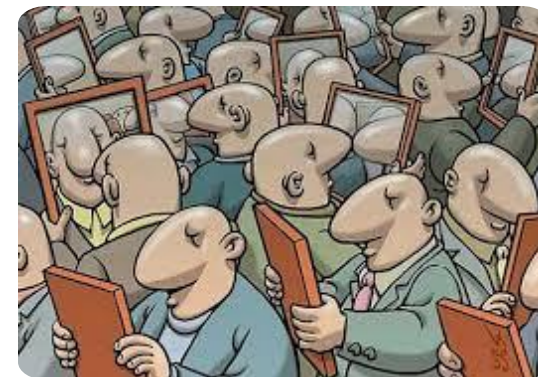
- Doutora em Serviço Social – UFRJ
- Profª Substituta da ESS/UFRJ
- Assistente social do TRT-RJ.
- E-mail.: karlafvalle@gmail.com



- ❖ 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/íntima** 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 histórico**.

GOOD
VIBES
ONLY

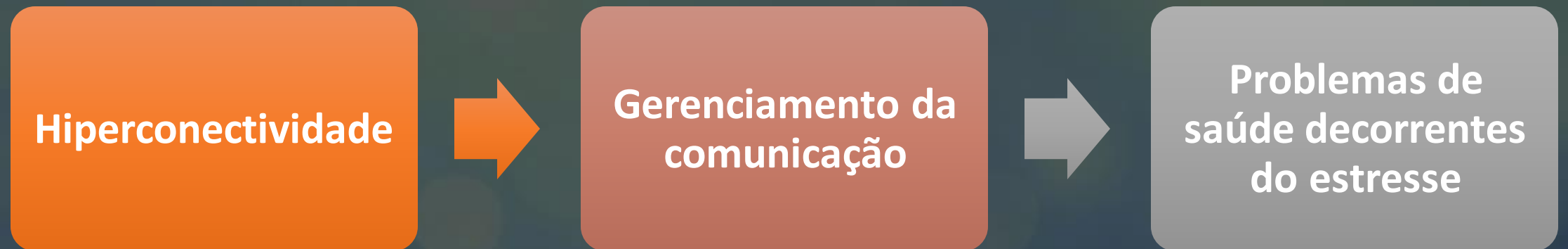


AS AVENTURAS DO HOMEN ASSALARIADO



- 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;





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, **peças 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 **peças 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!**

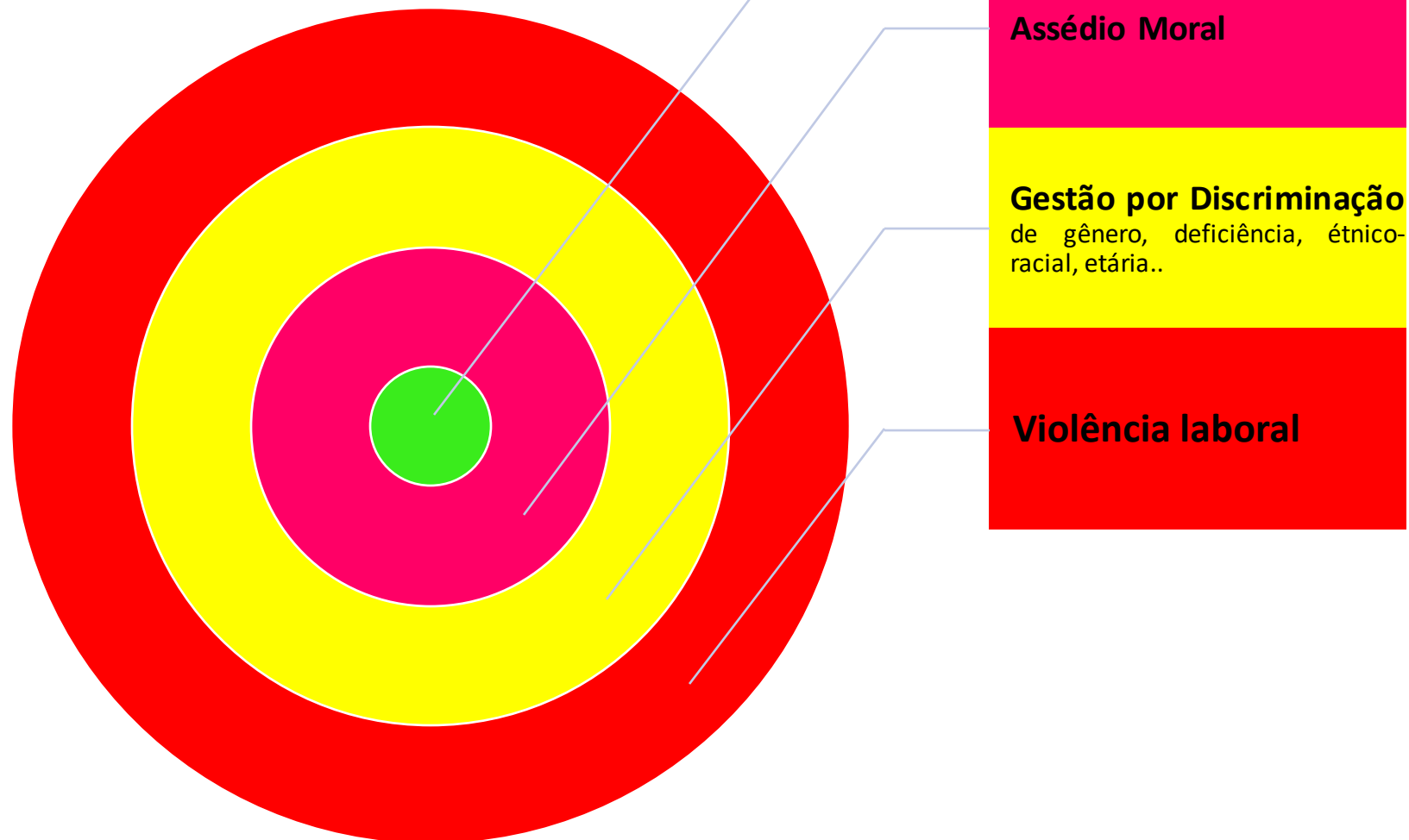
CONFLITO LABORAL:

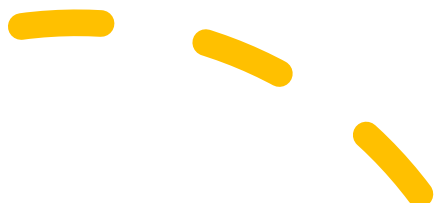
- Denota a **necessidade de mudanças institucionais** e pode ser positivo à organização;
- O outro é reconhecido como um **interlocutor legítimo** e pertencente a um mesmo sistema de referência;
- Há espaço para que **as ponderações transcendam a dimensão pessoal** e se foquem na organização do processo 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).



**PRECISAMOS
FALAR
DO ASSÉDIO**

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.

TUDO 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 PSQUIÁTRICOS** 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!**



ABUSIVA



INTENCIONAL



REPETIDA



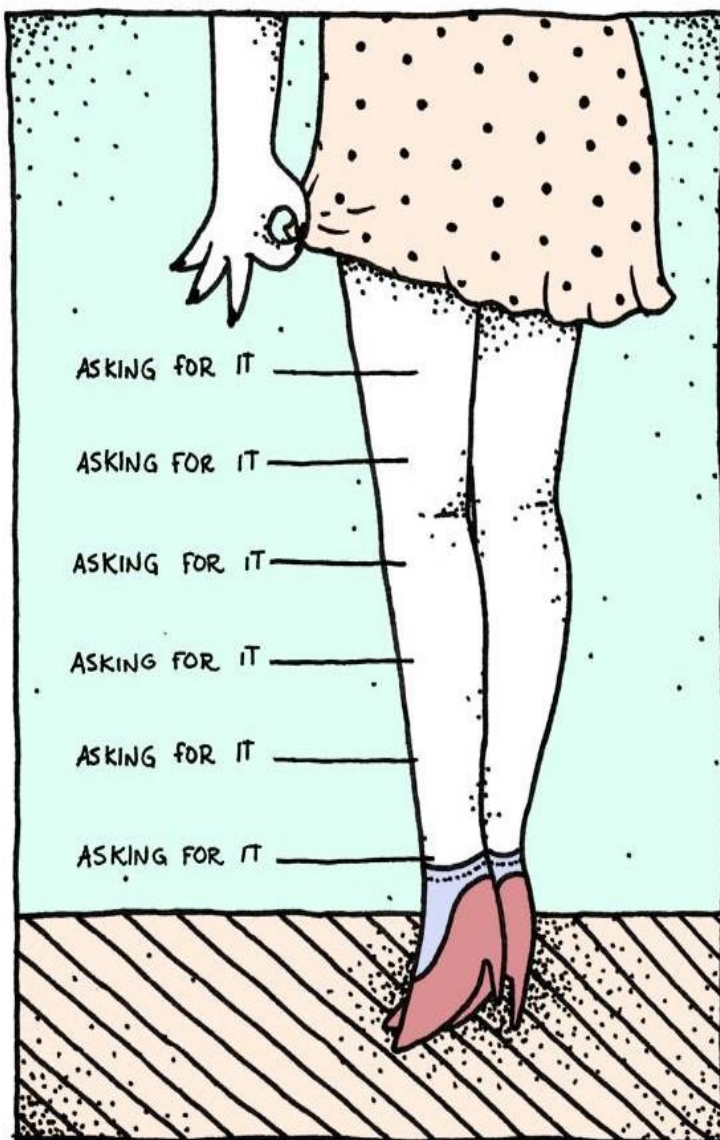
FREQUENTE

Agentes do assédio moral-sexual



- Bystander effect;
- Normopatía (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, **eliminar 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?



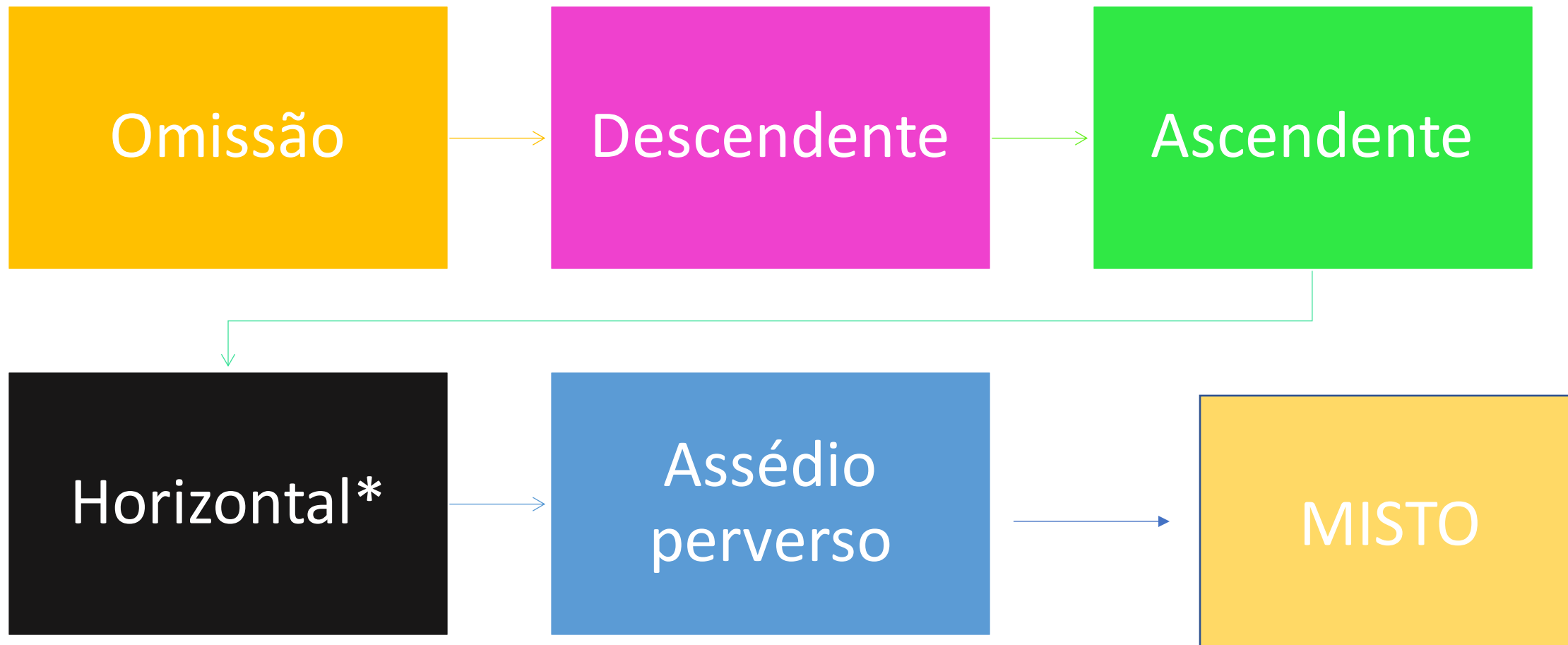
Geralmente **OS NÃO-CONFORMISTAS**, as pessoas que desviam do padrão estabelecido em um dado espaço ou afrontam realidades engessadas, são enxergados como *“o outro, como pertencente a um outro sistema de referências”*, fato este que os leva a serem perseguidos de maneira agressiva e cruel;



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 PSICOLÓGICAMENTE**. O mesmo não compreende o porquê da situação de assédio, se culpa pela situação, adoece e/ou reage 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 É NÃO! NÃO É NÃO!
NÃO É NÃO! NÃO É NÃO!



Desafio da não culpabilização do alvo: É **IMPRESINDÍVEL 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.



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

- **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

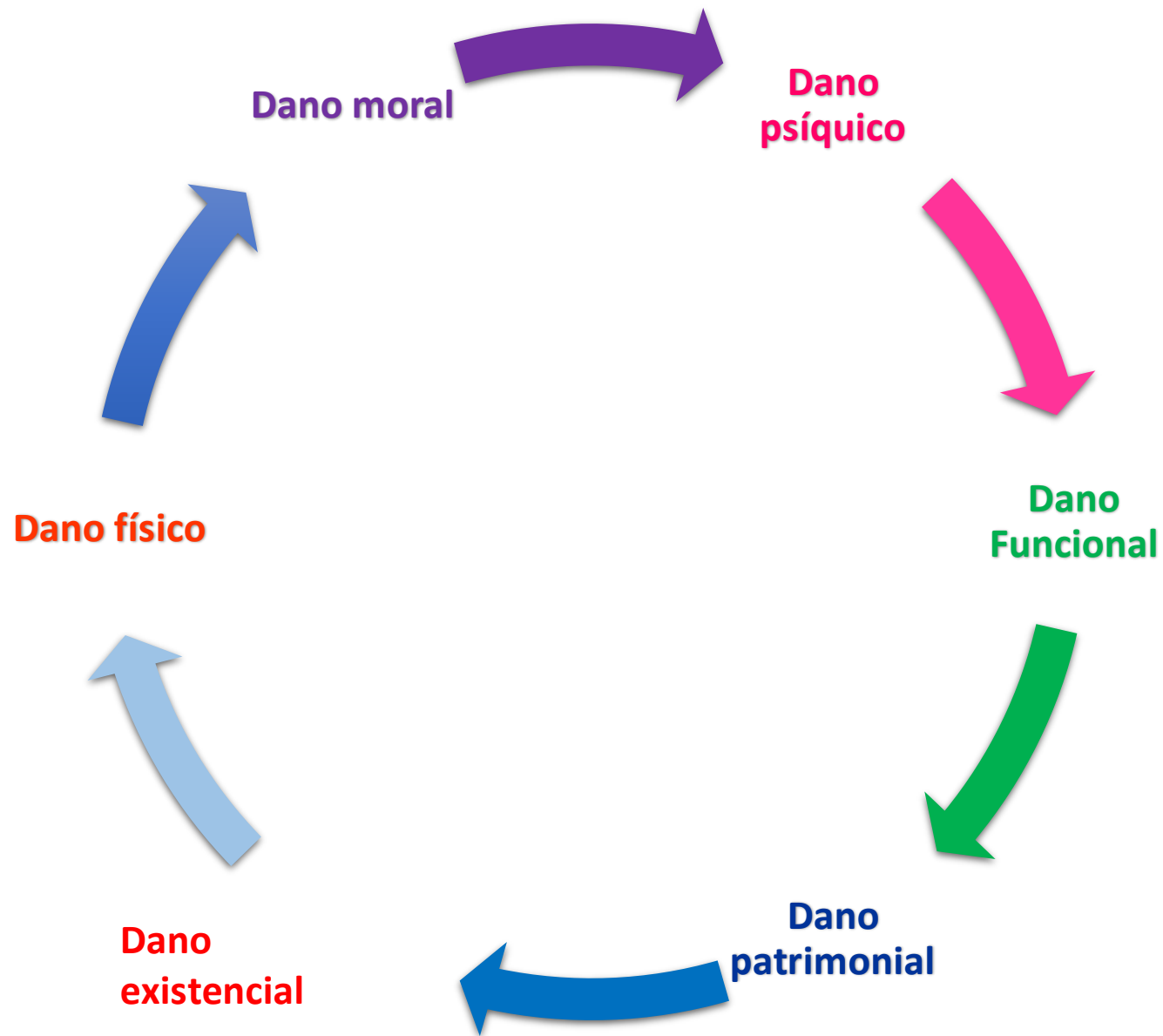
Contato físico sem
o recurso da força
ou ameaça



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
imediatas 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 quando 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**.

Material elaborado por Karla Valle, assistente social.
E-mail: karlafvalle@gmail.com



KARLA VALLE

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

- 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 e 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, Bertand 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.