

Teletrabalho e pandemia criando ambiente propício ao assédio moral no trabalho de profissionais da educação.	Edilma S. Vieira; Ana Leticia B. Mendes; Claudia M. N. S. Morasco.
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------

TELETRABALHO E PANDEMIA CRIANDO AMBIENTE PROPÍCIO AO ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO DE PROFISSIONAIS DA EDUCAÇÃO.

EDILMA SILVA VIEIRA ¹
 ANA LETICIA BRABO MENDES²
 CLAUDIA MARIA NAPOLITANO SANCHEZ MORASCO³

RESUMO

A pandemia e o isolamento social como forma de conter a contaminação impulsionaram um número significativo de instituições a adotarem o teletrabalho. A migração rápida e forçada aliada ao medo do contágio cria ambiente propício ao assédio moral que pode migrar para o ambiente virtual. O objetivo deste trabalho é analisar a percepção de profissionais da educação da rede pública e privada em relação ao assédio moral no teletrabalho e suas ações para prevenção e enfrentamento. Esta pesquisa se justifica devido a grande importância do teletrabalho no cenário atual como única forma possível de manter a organização atuando. Para alcançar os objetivos realizou-se pesquisa bibliográfica e um estudo de campo através de formulário criado na plataforma *Google Forms* e enviada a grupo na web específico desses profissionais. Os resultados obtidos através da participação de 459 profissionais, demonstram que 95,9% sabem o que é assédio moral, 56% percebem o teletrabalho mais cansativo, 58,8% que aumentou volume de tarefas, embora 58,6% saberiam pedir ajuda, 50,3% tem medo de represália; um resultado positivo é que 51,2% saberiam propor medidas de prevenção que pode ser o motivador para implantação de medidas de prevenção.

Palavras-chave: Assédio moral; Educação; Pandemia; Teletrabalho.

ABSTRACT

The pandemic and social isolation as a way of containing contamination have driven a significant number of institutions to adopt teleworking. Rapid and forced migration coupled with fear of contagion creates an environment conducive to moral harassment that can migrate to the virtual environment. The objective of this work is to analyze the perception of public and private education professionals in relation to bullying in teleworking and their actions for prevention and coping. This research is justified due to the great importance of teleworking in the current scenario as the only possible way to keep the organization working. To achieve the objectives, bibliographic research and a field study were carried out through a form created on the *Google Forms* platform and sent to a group on the specific web of these professionals. The results obtained through the participation of 459 professionals, demonstrate that 95.9% know

¹Graduanda em Gestão de Recursos Humanos da Fatec São Carlos. Email: edilma.vieira@fatec.sp.gov.br

²Graduanda em Gestão de Recursos Humanos da Fatec São Carlos. E-mail: ana.mendes4@fatec.sp.gov.br

³Especialista em Educação Empreendedora (UFSJ), em Administração Pública (UFSCar) e Planejamento e Gestão Estratégica (Centro Universitário Claretiano) e docente do programa de Gestão de Recursos Humanos da Fatec São Carlos. E-mail: pro.claumorasco@gmail.com

what bullying is, 56% perceive the most tiring teleworking, 58.8% that increased the volume of tasks, although 58.6% would know how to ask for help, 50.3% are afraid of reprisal; a positive result is that 51.2% would know how to propose preventive measures, which can be the motivator for implementing preventive measures.

Key words: Bullying; Education; Pandemic; Teleworking.

INTRODUÇÃO

No ano passado, a Organização Mundial de Saúde – OMS declarou o surto causado pelo novo coronavírus (SARS-Cov-2) uma pandemia. O vírus causa uma doença denominada Covid-19, que pode variar de assintomática à problemas respiratórios graves e devido ao aumento expressivo de casos o isolamento social foi adotado em todo o globo (OMS, 2020), primeiro como única medida eficaz para combate da doença e agora se mantém até que haja vacina suficiente para imunizar toda a população (BRASIL, 2020).

O Brasil aprova a Lei Nacional da Quarentena que regulamenta medidas de isolamento impactando diretamente na economia e modificando o contexto trabalhista (PLANALTO, 2020), tornando o teletrabalho uma opção viável, inclusive na educação.

Segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE - em junho de 2020 havia 8,9 milhões de trabalhadores em teletrabalho, 4,7 milhões concentrados na região sudeste (IBGE, 2020). Esse dado é significativo quando comparado com o maior número registrado, também pelo IBGE, de teletrabalho em 2019 que atingiu a marca de 3,8 milhões, em momento anterior a pandemia, mostrando o impacto causado que, em menos de um ano, migrou mais que o dobro de pessoas para esta modalidade.

O cenário de incertezas causado pela pandemia, segundo Silva et al. (2020) aumenta significativamente os transtornos emocionais, quando somados ao estresse da migração forçada, abrupta e obrigatória ao teletrabalho, na qual a rotina profissional se desloca para o ambiente doméstico, muitas vezes com equipamentos e local compartilhado com outros membros da família, desfazendo a separação habitual entre

Teletrabalho e pandemia criando ambiente propício ao assédio moral no trabalho de profissionais da educação.	Edilma S. Vieira; Ana Letícia B. Mendes; Claudia M. N. S. Morasco.
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------

trabalho e casa, o que, segundo Valery (2020) pode criar condições favoráveis ao assédio moral.

Os profissionais de educação vivenciam toda essa experiência e situação, superando barreiras e desafios ao migrar para o teletrabalho neste período, de acordo com o Decreto 64.864 de 16/03/2020 e a Resolução da Secretaria de Educação do Estado de São Paulo, SEDUC, de 19/03/2020 (SEDUC, 2020).

Neste cenário surge a questão da pesquisa: Os profissionais da educação da rede pública e privada saberiam identificar e se proteger do Assédio Moral no Trabalho neste contexto de pandemia?

O estudo teve como objetivo analisar a percepção desses profissionais em relação ao assédio moral nas organizações estando em teletrabalho devido a pandemia e como agiriam para a prevenção e enfrentamento de tal situação.

Conforme Sousa (2020) de acordo com o Ministério Público do Trabalho em 2020, 11% das denúncias trabalhistas recebidas no estado de São Paulo referiam-se a assédio moral ou abuso de poder. A pesquisa se justificou pela necessidade de identificar o assédio moral no teletrabalho, que pode provocar afastamentos por saúde, impactando no desempenho, visto a grande importância dessa modalidade que possibilitou a inúmeras empresas a continuidade do trabalho, especialmente a educação, que manteve suas atividades educacionais a distância.

MATERIAL E MÉTODOS

A metodologia utilizada foi a exploratória-descritiva, de natureza qualitativa e quantitativa. Um levantamento bibliográfico e documental referente ao contexto do Assédio Moral foi realizado de modo a definir e caracterizar as principais questões-chave envolvidas nesse tema. (LAKATOS, MARCONI, 2003).

Segundo Gil (2008), a pesquisa bibliográfica permite ao pesquisador familiarizar-se com a área de estudo.

Com o conhecimento científico sobre o tema, adquirido na revisão bibliográfica, foi possível elaborar as questões condizentes com a teoria que permitiu a criação de

um formulário por meio da plataforma *Google Forms*, contendo 28 perguntas abordando, o perfil da amostra, o ambiente de trabalho, a percepção de situações de assédio, conhecimento a respeito do tema e a investigação do uso de práticas que poderiam desencadear o Assédio Moral no Trabalho.

O formulário foi enviado no início do ano letivo de 2021 à profissionais da educação da rede pública através de grupo do Facebook específico do segmento e grupo de WhatsApp de escola privada, nos quais a primeira autora é vinculada.

As questões ficaram disponíveis na internet por meio dos grupos citados e 459 profissionais da educação participaram da pesquisa permitindo um estudo de campo nos moldes de Berto e Nakano (2014).

RESULTADOS E DISCUSSÃO

Perfil dos Respondentes

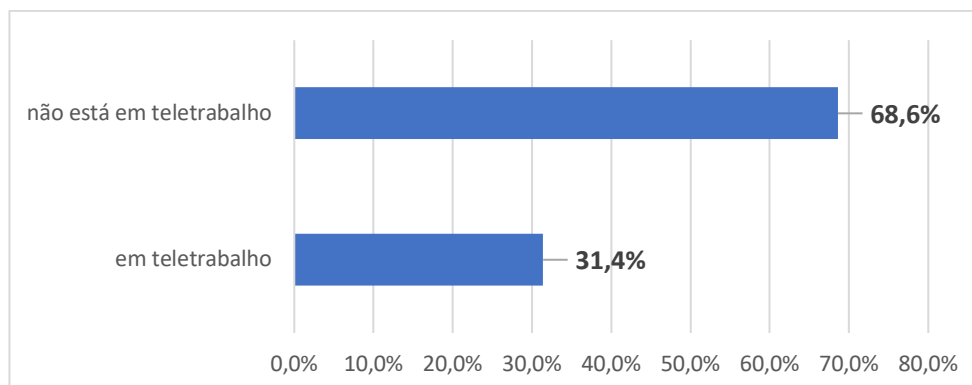
O formulário que fundamentou essa pesquisa foi respondido por profissionais da educação que englobam não apenas docentes, mas também a direção, as equipes da administração escolar, secretários, coordenadores e agentes de organização escolar.

Dentre os profissionais participantes, 91,7% são do sexo feminino, 8,3% masculino; 39,9% de 31 a 40 anos, sendo que 11% tem idade abaixo desta faixa e 48,5% idade acima de 40 anos, a maioria, 64,3% se declarou de cor branca, 24,8% parda, 9,8% preta e 1,1% amarela, 62,7% se declaram casados ou em união estável, 98,3% sem deficiência. Possuem ensino médio 28,8%, ensino superior 55,1% dos respondentes e 15,7% possuem pós graduação.

Em relação ao ambiente de trabalho 98,3% dos respondentes possuem vínculo com rede pública e apenas 1,7% com escolas particulares, 50,7% trabalham na instituição entre 5 a 10 anos, 16,8% menos de 5 anos e 32,7% há mais de 10 anos, 71,5% nunca exerceu função de chefia e 28,5% já exerceu alguma função de chefia, em relação ao questionamento a respeito do teletrabalho em consequência às medidas de isolamento, o resultado pode ser observado na figura 1.

Teletrabalho e pandemia criando ambiente propício ao assédio moral no trabalho de profissionais da educação.

Edilma S. Vieira; Ana Letícia B. Mendes; Claudia M. N. S. Morasco.

Figura 1. Teletrabalho devido a medidas de isolamento.

Fonte: Elaborado pelas autoras.

Assédio Moral: definição e conceitos

O assédio moral definido por importante autora e uma das principais referências do tema, pode ser caracterizado por meio de comportamento abusivo como sendo:

Toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se sobretudo por comportamentos, palavras, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho (HIRIGOYEN, 2019, p. 65).

Considera-se, que esse tipo de dominação vem se desenvolvendo e mantendo-se fortemente em tempos de globalização e de acordo com Xerez (2015) a conduta refletida pelo Assédio Moral é extremamente intencional e se manifesta por: isolamento do empregado, atribuições de tarefas superiores ou inferiores a qualificação profissional obtida, críticas contínuas e públicas, aplicação de punição sem fundamento, agressões realizadas verbalmente, sobrecarga de tarefas, ataques relacionados a reputação, revogação de benefícios, entre outros.

Situações de humilhação e constrangimento nas relações de trabalho existem principalmente quando há desigualdade de classes, gêneros, posições.

Conforme Hirigoyen (2019), o assédio moral é extremamente perigoso, podendo causar sérios danos psicológicos, emocionais e até mesmo danos físicos, ainda segundo a mesma autora o que mais predomina nos casos de assédio moral

são os seguintes sentimentos: vergonha, humilhação, neurose, perda dos sentidos e até mesmo distúrbios psiquiátricos.

Para Soares (2012), o assédio moral é caracterizado pela a prática de atos e/ou afirmações hostis que proporcionam efeitos negativos na vida dos assediados que podem ser irreparáveis

Fonseca (2017) afirma que, tanto o local de trabalho quanto o ritmo de tarefas e os tipos de relacionamentos interpessoais são fatores que podem contribuir para o Assédio Moral no Trabalho (AMT). O assédio moral possui duas fases, segundo Lima (2019), na primeira a vítima não percebe que está sendo assediada, na segunda fase entende que o comportamento é assédio moral.

O dano sofrido pela vítima, segundo Pamplona (2006), é uma consequência natural da violação dos direitos humanos e civis, impactando diretamente na personalidade do assediado.

No contexto trabalhista, podemos destacar os sujeitos envolvidos nessa situação como: Agressor (assediador), vítima (assediado) e os espectadores. Para Guedes (2003), o agressor é aquele que utiliza de estratégias para destruir o outro, sem o menor ressentimento ou culpa; a vítima é quem sofre geralmente o terror psicológico no ambiente de trabalho e os espectadores que são todas as pessoas (colegas de trabalho, superiores, chefias intermediárias) que participam dessa situação constrangedora de forma passiva isentando-se das responsabilidades e que não tentam conter os constrangimentos e os ativos que são aqueles que podem participar do processo favorecendo as ações do assediador.

Silva (2004) afirma que os elementos que caracterizam o AMT são: a conduta abusiva, a perseguição utilizando preceitos de inferioridade e humilhação, degradando o clima organizacional.

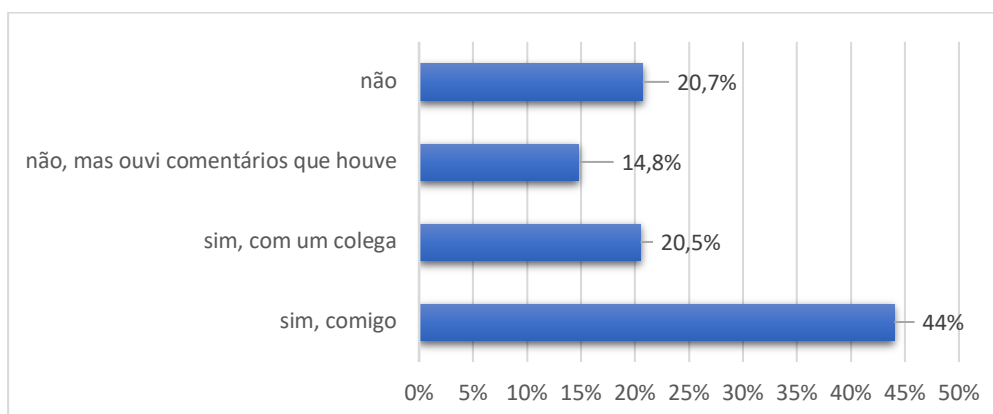
Nascimento (2009) ressalta que um dos papéis do assediador é fazer com que a vítima se sinta tão incomodada a ponto de pedir desligamento da organização, ou favorecendo a tendência de cometer erros, transformando situações normais em situações degradantes.

Dentre os profissionais que participaram da pesquisa 95,9% declaram saber o que é assédio moral e apenas 4,1% não sabiam, ao serem questionados se conheciam uma definição formal, incluída na questão a definição de Hirigoyen, 51% conheciam, 40,7% não sabiam que a definição era tão abrangente e 8,3% não conheciam.

Além disso, conforme Cardozo Filho (2011), o número de atestados aumenta significativamente, já que o assediado recorre aos “fatores de fuga” para evitar os danos psicológicos sofridos. Segundo o mesmo autor, a família da vítima sofre as consequências tanto quanto o assediado, ocorrendo mudança de comportamento visível na esfera e ambiente familiar, que, no entanto nem sempre está preparada para enfrentar tal situação, favorecendo ainda mais a situação de assédio.

Os profissionais foram questionados se em período anterior a pandemia perceberam conduta abusiva no ambiente de trabalho e o que se obteve pode ser verificado na figura 2.

Figura 2. Conduta abusiva no trabalho antes da pandemia.



Fonte: Elaborado pelas autoras.

Teletrabalho e pandemia

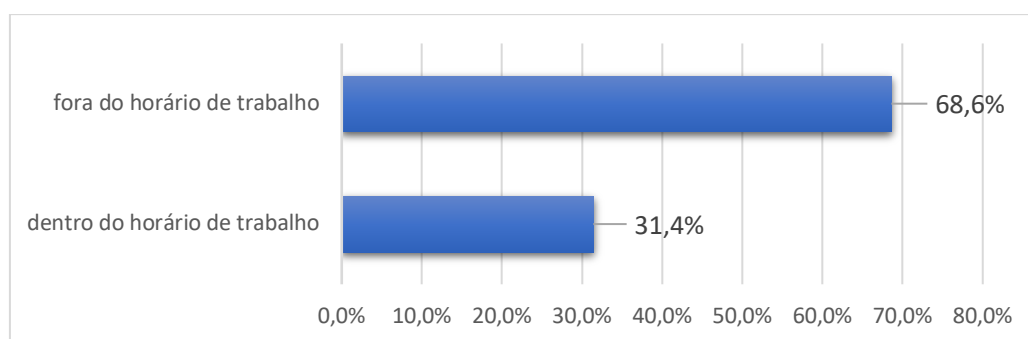
O cenário atual intensificou o crescimento de sintomas relacionados à depressão, ao estresse, à ansiedade e as doenças correlacionadas, quando associado ao teletrabalho motivado pela pandemia, isto é para profissionais que normalmente não o executavam, provocou um aumento de funções e sobrecargas

relacionadas ao meio organizacional e ao meio psicológico (SANTOS; MARIANO; 2020).

Estudos recentes em relação ao teletrabalho evidenciaram que alguns fatores como: dificuldade na adaptação do meio digital em relação as atividades trabalhistas; acúmulo de trabalho; restrição do convívio pessoal; cobrança por resultados; dificuldade de separação casa e trabalho, provocam problemas psicológicos tais como sentimentos de ansiedade, angústia e pensamentos negativos. (QUEIROGA, 2020).

Ao serem questionados em relação a percepção no teletrabalho 56% dos profissionais respondeu ser mais cansativo que o trabalho presencial, 28,5% tem a percepção que é menos cansativo e 15,5% diz que não há diferença. Em relação ao volume de tarefas 58,8% afirmam que aumentou, 23,3% diz que permaneceu a mesma e 17,9% acreditam que o volume de tarefas diminuiu. Em relação a comunicação os 44,2% dos respondentes afirmam que não houve mudanças e as falhas do ambiente presencial foram as mesmas no ambiente virtual, 42,9% afirmam que as falhas de comunicação aumentaram e 12,9% afirmam que a comunicação melhorou e as falhas diminuíram. Em relação a comunicação de tarefas dentro ou fora do horário de trabalho segue conforme figura 3.

Figura 3. Comunicação organizacional.



Fonte: Elaborado pelas autoras.

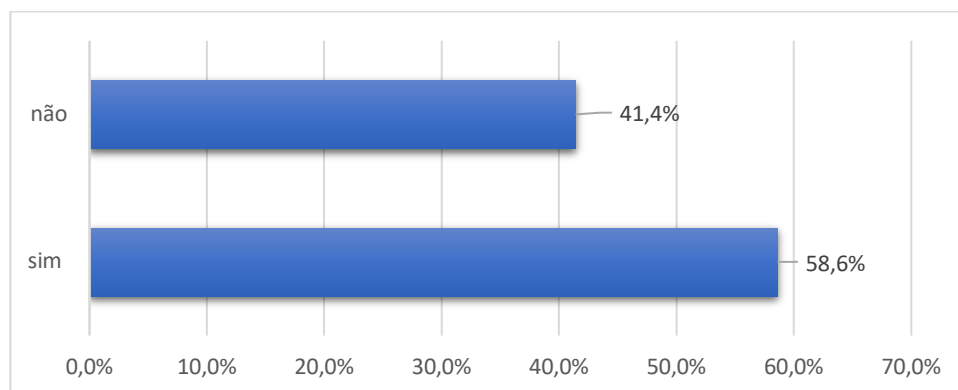
Ao serem abordados em relação aos controles de frequência 55,3% afirmaram que os controles foram criados para o ambiente virtual, mas semelhantes aos do trabalho presencial, 26,2% relataram que os controles ampliaram e foram realizados

por meio de registros de login, localizadores e chamadas de vídeo e 18,5% disseram que os controles ampliaram, mas todos foram relatados previamente explicando sua necessidade. 20,3% dos profissionais afirmaram que houve recebimento de chamadas de vídeo ou ligações constantes com o intuito de controle. Em relação a designação de tarefas, em meios não oficiais, fora do horário de trabalho e aos finais de semana, 48,1% afirmaram ter recebido tarefas dessa forma e os demais os profissionais (51,6%) responderam negativamente.

Assédio Moral e o Teletrabalho

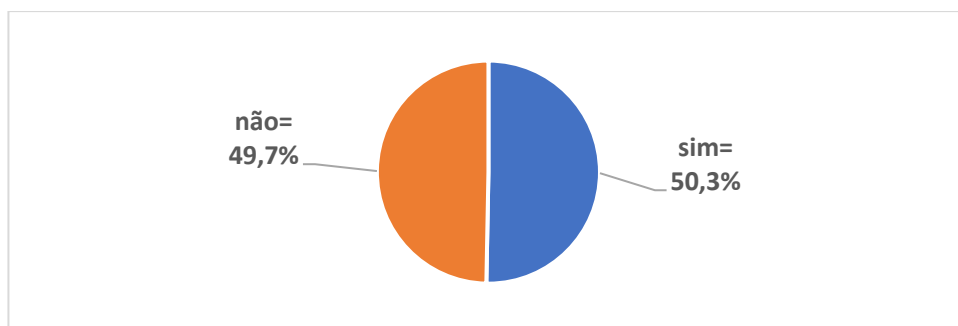
Os profissionais que participaram da pesquisa foram questionados a respeito de comportamentos que, segundo Hirigoyen (2019), podem caracterizar assédio moral. Ao serem questionados se houve designação, de forma proposital e sistemática de tarefas que não eram de sua competência 56,9% dos profissionais responderam sim e 43,1% respondeu que não houve tal designação. Em relação ao tratamento dispensado a colegas de trabalho 35,1% dos profissionais participantes afirmaram que um ou mais empregados da instituição que trabalham foram vítimas de boatos e/ou difamação e 16,6% dos profissionais afirmaram que um ou mais empregados da instituição que trabalham foram tratados de forma ofensiva em reuniões virtuais.

Ao serem questionados se saberiam como pedir ajuda e se defender caso presenciassem um colega de trabalho sendo vítima de assédio moral, os participantes responderam conforme figura 4.

Figura 4. Saber se defender e pedir ajuda.

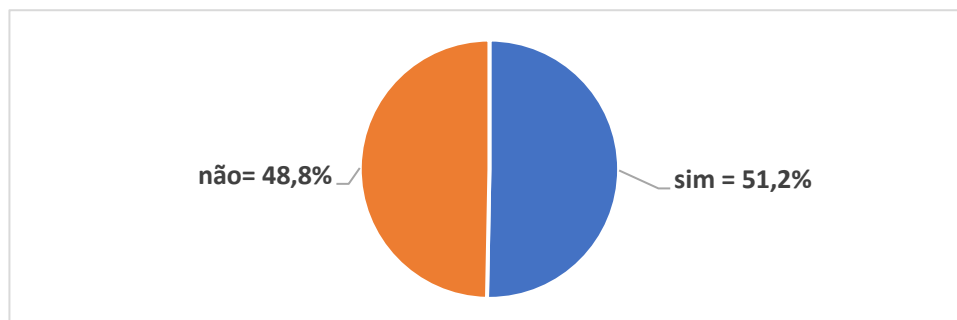
Fonte: Elaborado pelas autoras.

Se ao denunciar alguma situação envolvendo a questão do assédio moral, sentiriam medo de represálias, os participantes da pesquisa responderam conforme figura 5.

Figura 5. Medo de represália.

Fonte: Elaborado pelas autoras.

E por fim, ao serem questionados se saberiam propor medidas de prevenção ao assédio moral no ambiente de trabalho, as respostas estão conforme figura 6.

Figura 6. Sabe propor medidas de prevenção ao AMT.

Fonte: Elaborado pelas autoras.

Assédio Moral e Medidas de Prevenção

Segundo Hirigoyen (2019) às instituições que desejam se prevenir do AMT devem implantar medidas de prevenção ao Assédio Moral que podem ser realizadas seguindo quatro etapas: informação e conhecimento dos empregados sobre a problemática envolvido no AMT, consolidação e formação de especialistas dentro do contexto organizacional, treinamento da equipe e identificação de possíveis casos e a criação de uma agenda de diálogos que favoreça a ampliação do conhecimento desse assunto em questão em todos os níveis hierárquicos.

CONCLUSÃO

Os efeitos advindos dos contextos da violência moral em organizações que adotaram o modelo de teletrabalho devido às medidas de isolamento para combater a disseminação do Covid-19, podem ser devastadores para a vida dos profissionais e é imprescindível que medidas sejam adotadas para evitar ou administrar casos de assédio moral existentes, pois o cenário de incertezas pode potencializar os efeitos negativos do AMT. Por meio dessa pesquisa pode-se constatar que condutas abusivas no ambiente presencial e em momento anterior a pandemia já estavam presentes, desta forma ao planejar medidas de prevenção às instituições devem

considerar a inclusão de treinamentos a respeito do assunto. A proposta de células de especialistas dentro das organizações, atuando como multiplicadores de conhecimento a respeito do tema podem ser divulgadas pelos profissionais da instituição que conhecem o assunto. Esta sugestão pode ser objeto de estudos futuros com o objetivo de mapear ações bem sucedidas de prevenção ao AMT no teletrabalho. A criação de uma agenda de diálogos também pode ser uma das principais medidas para que tais condutas sejam evitadas no ambiente do teletrabalho, visto que esta modalidade está sendo responsável por manter o trabalho de inúmeras empresas e milhões de pessoas, e a única forma de evitar o contágio nos grupos que permanecem sem a proteção de vacinas, e por ser um meio seguro de mantermos a educação de toda sociedade em tempos de isolamento social devido a Covid-19.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- BERTO, R. M. V. S.; NAKANO, D. N. Revisitando a produção científica nos Anais do Encontro Nacional de Engenharia de Produção. **Production**, v. 24, n. 1, p. 225-232, jan./mar. 2014.
- BRASIL, Ministério da Saúde. **Saúde anuncia orientações para evitar a disseminação do coronavírus**, 2020. Disponível em: <https://www.saude.gov.br/noticias/agencia-saude>. Acesso: 07 fev. 2021.
- CARDOZO FILHO. A. A. **Efeitos danosos do assédio moral nas relações de trabalho**, 2011. Disponível em: <http://jus.com.br/artigos/19709/efeitos-danosos-do-assedio-moral-nas-relacoes-de-trabalho>. Acesso: 09 fev. 2021.
- FONSECA, R. T. M. da. **Saúde mental para e pelo trabalho**. Cadernos da Escola de Direito, v. 1, n. 2, 2017.
- GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008.
- GUEDES, M. N. **Terror Psicológico no Trabalho**. São Paulo: LTr, 2003.
- HIRIGOYEN, M. F. **Assédio Moral: a violência perversa no cotidiano**. 17ª ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2019.

Teletrabalho e pandemia criando ambiente propício ao assédio moral no trabalho de profissionais da educação.

Edilma S. Vieira; Ana Letícia B. Mendes; Claudia M. N. S. Morasco.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Trabalho: desocupação, renda, afastamentos, trabalho remoto e outros efeitos da pandemia no trabalho, 2020.** Disponível em: <https://covid19.ibge.gov.br/pnad-covid/trabalho.php>. Acesso: 10 mar. 2021.

LAKATOS, E. M; MARCONI, M. de A. **Fundamentos de metodologia científica.** 5. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

LIMA, T. E. P. B. de. **Assédio moral e os limites do poder do empregador: as consequências na personalidade do assediado e a necessária ética preventiva na atividade empresarial laboral.** Curitiba: Juruá, 2019.

NASCIMENTO, S. A. C. M. O assédio moral no ambiente do trabalho. **Revista LTr**, v. 68, n. 8, ago.2009.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE – OMS. **Considerations for quarantine of individuals in the context of containment for coronavirus disease (COVID-19),** 2020. Disponível em: <https://www.who.int/publications/>. Acesso: 04 mar. 2021.

PAMPLONA FILHO, R. Noções conceituais sobre assédio moral na relação de emprego. **Revista LTr**, São Paulo, v. 70, n° 9, p. 1.079-1.089, set. 2006.

PLANALTO. **Legislação COVID-19,** 2020. Disponível em: <http://www4.planalto.gov.br/legislacao/portal-legis/legislacao-covid-19>. Acesso: 17 mar. 2021.

QUEIROGA, F. **Orientações para o home office durante a pandemia da COVID-19.** Artmed Editora, Porto Alegre, v.1, 2020. Disponível em: <https://www.sbpot.org.br/download/296>. Acesso: 06 fev. 2021.

SANTOS, I. L. S.; MARIANO, T. E.; PIMENTEL, C. E. **Psicologia da Pandemia: Informação, Confiança e Afetos durante o Enfrentamento do COVID-19,** 2020. Disponível em: <https://www.researchgate.net/publication/341575564>. Acesso: 04 fev. 2021.

SECRETARIA DA EDUCAÇÃO – SEDUC. **Decretos e Resoluções implementados durante a pandemia,** 2020. Disponível em: <https://www.educacao.sp.gov.br/confira-decretos-e-resolucoes-de-educacao-implementados-durante-pandemia/>. Acesso: 03 mar. 2021.

SILVA, L. de P. P. da. **A reparação do dano moral no direito do trabalho.** São Paulo: LTr, 2004.

Teletrabalho e pandemia criando ambiente propício ao assédio moral no trabalho de profissionais da educação.

Edilma S. Vieira; Ana Letícia B. Mendes; Claudia M. N. S. Morasco.

SILVA, N. M. da; SALLES, A. L. B. de M.; DUARTE, F. R. **Assédio Moral no Trabalho Remoto em tempos de COVID-19: A percepção de servidores de uma Universidade Federal.** Id on Line Rev.Mult.Psic., 2020, vol.14, n.52, p. 785-798. ISSN: 1981-1179.

SOARES, A. As origens do conceito de assédio moral no trabalho. **Rev. bras. saúde ocup.** São Paulo, v.37 n.126, jul./dez. 2012.

SOUSA, A. **11% das denúncias feitas ao MPT durante a pandemia são de assédio moral e abusos.** Blog do Sindicato dos metalúrgicos de Osasco e região, 2020. Disponível em: <http://www.sindmetal.org.br/11-das-denuncias-feitas-ao-mpt-durante-a-pandemia-sao-de-assedio-moral-e-abusos/>. Acesso: 04 mar. 2021.

VALERY, G. **Cresce o assédio moral em tempos de pandemia e trabalho remoto.** Rede Brasil Atual, 2020. Disponível em: <https://www.redebrasilatual.com.br/trabalho/2020/06/cresce-o-assedio-moral-em-tempos-de-pandemia-e-trabalho-remoto/>. Acesso: 04 mar 2021.

XEREZ, L. M. **Tutela Jurídica do empregado em face do Assédio Moral.** São Paulo: LTr, 2015.