

FACULDADE DA CIDADE DE MACEIÓ – FACIMA
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO

ADILSON BARBOSA DOS SANTOS FILHO

ABUSOS NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS:
PODER DE DIREÇÃO x ABUSO DA AUTORIDADE

MACEIÓ-AL

2024

ADILSON BARBOSA DOS SANTOS FILHO

**ABUSOS NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS:
PODER DE DIREÇÃO x ABUSO DA AUTORIDADE**

Projeto apresentado como requisito para a obtenção do título de Bacharel em Direito pela Faculdade da Cidade de Maceió – FACIMA.

Orientadores: Prof. Raul José.

MACEIÓ-AL

2024

ADILSON BARBOSA DOS SANTOS FILHO

Trabalho de Conclusão de Curso de autoria de Adilson Barbosa dos Santos Filho, intitulado “**ABUSOS NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS: PODER DE DIREÇÃO x ABUSO DA AUTORIDADE**” apresentado com requisito parcial para obtenção de grau de Bacharel em Direito da Faculdade da Cidade de Maceió, (Nov/2024), defendida e aprovada pela banca examinadora abaixo assinada:

Professores Orientadores:

Prof. Raul José

Aprovado em: ___/___/_____

BANCA EXAMINADORA

Examinador (a)

Examinador (a)

RESUMO

Este trabalho tem como objetivo discorrer sobre o cometimento de abusos nas relações trabalhistas e sobre a linha tênue entre o poder de direção e estes abusos cometidos por superiores hierárquicos no ambiente de trabalho. O poder de direção é um privilégio legal, concedido a um cargo superior em uma empresa, para que este superior hierárquico possa ter o controle das atividades laborais, bem como a delimitação de normas e atividades necessárias para um bom desempenho da empresa. No entanto, é fundamental que esse poder seja exercido dentro dos limites legais e constitucionais, evitando que práticas abusivas, como assédio moral, discriminação ou imposição de condições de trabalho inadequadas possam acarretar problemas ao trabalhador. A pesquisa explora de que forma a legislação trabalhista brasileira busca equilibrar o exercício do poder de direção com a proteção dos direitos dos trabalhadores, além de analisar decisões judiciais recentes que ilustram casos de abuso de autoridade. O estudo também discutirá os efeitos psicológicos e sociais que esses abusos podem gerar na vida dos trabalhadores, bem como as repercussões legais para as empresas que ultrapassam esses limites.

Palavras-chave: Abuso de Autoridade; Poder de Direção; Ambiente de trabalho; Limites; Empregador.

ABSTRACT

This work aims to discuss the perpetration of abuses in labor relations and also discuss the fine line between the power of management and these abuses committed by hierarchical superiors in the workplace. The power of management is a legal privilege granted to a higher position in a company, so that this hierarchical superior can have control over work activities, as well as the delimitation of standards and activities necessary for the company's good performance. However, it is essential that this power is exercised within legal and constitutional limits, preventing abusive practices, such as moral harassment, discrimination or imposition of inadequate working conditions from causing problems for the worker. The research explores how Brazilian labor legislation seeks to balance the exercise of management power with the protection of workers' rights, in addition to analyzing recent court decisions that illustrate cases of abuse of authority. The study will also discuss the psychological and social effects that these abuses can have on workers' lives, as well as the legal repercussions for companies that exceed these limits.

Keywords: Abuse of Authority; Power of Direction; Work environment; Limits; Employer.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	8
2. PODER DE DIREÇÃO NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS	9
2.1 Poder de direção e seus limites no ambiente laboral	9
2.2 Importância do poder de direção no ambiente de trabalho	10
3 ABUSO DE AUTORIDADE NO EXERCÍCIO DO PODER DE DIREÇÃO	11
3.1 Caracterização do abuso de autoridade.....	11
3.2 Assédio moral, excesso de controle e punições desproporcionais.	12
4 IMPACTO DOS ABUSOS NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS	14
4.1 Efeitos psicológicos no trabalhador.....	14
4.1.1 Estresse e Ansiedade	14
4.1.2 Depressão.....	14
4.1.3 Síndrome de <i>Burnout</i>	15
4.1.4 Transtorno de Estresse Pós-Traumático (TEPT)	15
4.1.5 Isolamento Social	16
4.2 Impacto nas Relações Interpessoais.....	16
4.3 Implicações jurídicas para o empregador.....	18
4.3.1 Responsabilidade Civil do Empregador	18
4.3.2 Multas e Indenizações.....	19
5 Jurisprudência sobre Abuso nas Relações de Trabalho	19
5.1 Análise da Legislação Trabalhista Brasileira	20
5.2 Medidas Protetivas e Mecanismos de Defesa do Trabalhador	21
6 PREVENÇÃO E COMBATE AO ABUSO NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS ...	22
6.1 Treinamentos e Conscientização dos Gestores	23
6.2 Soluções Propostas para Mitigar Abusos no Ambiente de Trabalho.....	25
6.2.1 Setores especializados	25
6.2.2 Canais anônimos de denuncia	25
6.2.3 Pesquisas de monitoramento.....	26
6.2.4 Acompanhamento psicológico.....	26
7. CONSIDERAÇÕES FINAIS	28
REFERÊNCIAS.....	30

1. INTRODUÇÃO

O presente Trabalho de Conclusão de Curso tem como objetivo discutir os desafios enfrentados nas relações laborais, com foco especial nos diversos tipos de abusos perpetrados por superiores hierárquicos, que afetam negativamente o ambiente de trabalho e as relações entre empregadores e empregados. O intuito é investigar os limites do poder de direção do empregador assim como as implicações do uso excessivo desse poder, configurando abuso e suas repercussões no cotidiano do trabalhador.

Bem como descreve Delgado (2019) o poder diretivo:

“Seria o conjunto de prerrogativas tendencialmente concentradas no empregador dirigidas à organização da estrutura e espaço empresariais internos, inclusive o processo de trabalho adotado no estabelecimento e na empresa, com a especificação e orientação cotidianas no que tange à prestação de serviços.” (Delgado, 2019, p. 792)

Segundo Martins (2012):

“O Poder Diretivo do Empregador é aquele inerente às atividades exercidas, no comando da empresa, com objetivo de regular o andamento dentro do espaço de trabalho” (Martins, 2012, p.216)

Segundo Delgado (2019), o poder de direção compreende a organização, o controle e a disciplina dentro do ambiente laboral, mas seu exercício abusivo pode violar direitos fundamentais dos trabalhadores, o que inclui a proteção contra abusos de autoridade.

O ambiente de trabalho ocupa grande parte do cotidiano de um indivíduo, sendo por meio dele que as pessoas garantem sua subsistência e atendem às suas necessidades básicas. O contrato de trabalho não deve ser visto apenas como um vínculo oneroso, mas também como uma relação humana que exige respeito às condições saudáveis e seguras de trabalho, ligado diretamente ao conceito de função social da empresa, previsto no artigo 170 da Constituição Federal, que preza pelo bem-estar e pela justiça social no ambiente de trabalho.

Neste contexto, é crucial abordar o tema do assédio moral e do abuso de poder no ambiente laboral, uma vez que tais práticas não só comprometem a saúde física e mental dos empregados, como também impactam diretamente a produtividade e as relações no ambiente de trabalho.

Hirigoyen (2002), uma das principais estudiosas sobre assédio moral, destaca que este tipo de abuso é caracterizado pela repetição de condutas hostis que têm por objetivo humilhar ou desestabilizar o empregado, o abuso do poder de direção ocorre quando o superior extrapola suas prerrogativas, prejudicando a integridade e a dignidade do trabalhador.

Sabe-se que é responsabilidade das empresas garantir um ambiente de trabalho saudável e seguro, em conformidade com os princípios estabelecidos na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e no artigo 7º da Constituição Federal, que assegura o direito à redução dos riscos inerentes ao trabalho.

Diante disso, a presente pesquisa se propõe a responder à seguinte questão: qual é a linha divisória entre o legítimo poder de direção do empregador e o uso excessivo desse poder, e quais são as consequências físicas e psicológicas sofridas pelos empregados vítimas dessas práticas?

2. PODER DE DIREÇÃO NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS

2.1 PODER DE DIREÇÃO E SEUS LIMITES NO AMBIENTE LABORAL

O poder de direção é a prerrogativa concedida ao empregador para organizar, coordenar e controlar as atividades desempenhadas pelos empregados dentro do ambiente laboral, conforme previsto no artigo 2º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), esse poder permite ao superior hierárquico estabelecer regras, distribuir tarefas e supervisionar seus subordinados, a fim de garantir a eficiência e a produtividade da empresa, promovendo um ambiente de cooperação entre trabalhadores e empregadores.

Entretanto, Martins (2012) pontua que

“O poder de direção não é um direito absoluto. Só por ser um direito, tem limites. Limites externos: Constituição, leis, norma coletiva, contrato. Limites internos: boa-fé objetiva e exercício regular do direito. Se for irregular o negócio jurídico é ilícito” (art. 188,1, do Código Civil) (Martins, 2012, p. 244).

Os limites ao poder diretivo do empregador são impostos pela legislação trabalhista quanto por convenções e coletivos, por normas internas da empresa, além de acordos e convenções coletivas eventualmente existentes, que têm o objetivo de proteger o trabalhador contra práticas abusivas. Segundo Barros (2017),

esses limites são fundamentais para evitar que o poder de direção se converta em abuso de poder, caracterizado por condutas como assédio moral, discriminação e imposição de condições de trabalho degradantes, que extrapolam a relação de subordinação legítima.

O assédio moral como discutido por Hirigoyen (2002), ocorre quando o poder de direção é exercido quando tem como objetivo humilhar ou constranger o trabalhador de forma reiterada ou não, gerando um ambiente de trabalho danoso ao trabalhador, o empregador ou superior ao exercer sua função diretiva deve agir com zelo e moderação, observando os limites estabelecidos pela legislação e os princípios morais e sociais, para garantir a integridade física e psicológica dos subordinados.

Conforme a jurisprudência trabalhista e os estudos de Delgado (2019), o poder de direção deve ser visto como uma ferramenta para organizar as atividades dentro da empresa, mas sempre em concordância com os direitos humanos e sociais, a relação entre empregador e empregado deve ser pautada no respeito e na igualdade, sendo que qualquer descumprimento dessa relação configura abuso do poder de direção, no qual pode acarretar consequências jurídicas para o empregador.

Por fim, a importância do poder de direção no ambiente de trabalho não pode ser subestimada, desde que seus limites sejam observados, o equilíbrio entre o poder diretivo e o respeito à dignidade do trabalhador é essencial para a manutenção de um ambiente laboral saudável e produtivo, conforme preconizado pela doutrina e pela jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho.

2.2 IMPORTÂNCIA DO PODER DE DIREÇÃO NO AMBIENTE DE TRABALHO

A importância do poder de direção não está somente na possibilidade de dar ordens ou instruções aos subordinados. Esta autoridade no local de trabalho trata sobre a capacidade do gestor em coordenar e monitorar as atividades de forma que o desempenho dos trabalhadores, tanto individual quanto coletivo, contribua diretamente para o êxito da empresa. É através dela que o gestor organiza equipes, distribui tarefas e implementa políticas que asseguram o bom funcionamento das operações.

Quando bem aplicado, o poder de direção favorece a disciplina, a eficiência e a segurança no ambiente de trabalho, fortalecendo a relação de confiança entre o superior e o subordinado. Além disso, o poder de direção desempenha um papel crucial na resolução de conflitos e na adaptação a mudanças, como reestruturações internas de uma empresa ou novas exigências do mercado.

O empregador que utiliza essa autoridade com autonomia e dentro dos limites legais e morais consegue liderar com destreza e de forma eficaz sua empresa, sem violar os direitos dos trabalhadores, cultivando um ambiente laboral saudável.

Por outro lado, o uso indevido desse poder pode resultar em problemas sérios, como práticas abusivas, assédio e desrespeito aos direitos trabalhistas, prejudicando tanto a saúde dos empregados quanto o desempenho da empresa, por isso, é essencial que o poder de direção esteja sempre alinhado ao respeito pela dignidade humana e às normas trabalhistas, garantindo que a autoridade não se transforme em abuso.

A má conduta dos gestores de uma empresa pode acabar submetendo os empregados a situações vexatórias, tais como revistas íntimas e exposição do trabalhador de forma que contrarie os direitos fundamentais. Por estes motivos, é tão importante o poder diretivo de um gestor em um ambiente laboral.

3. ABUSO DE AUTORIDADE NO EXERCÍCIO DO PODER DE DIREÇÃO

3.1 CARACTERIZAÇÃO DO ABUSO DE AUTORIDADE

Em conformidade ao entendimento Barros (2009) o descreve:

“O poder disciplinar traduz a capacidade concedida ao empregador de aplicar sanções ao empregado infrator dos deveres a que está sujeito por força de lei, de norma coletiva ou do contrato. O exercício desse poder tem por fim manter a ordem e a harmonia no ambiente de trabalho” (Barros, 2009, pág. 609).

Utilizar o poder diretivo para desrespeitar a dignidade do empregado, submetendo-o a situações vexatórias, tais como revistas íntimas, expor o trabalhador de forma que contrária ou o diminua moralmente, desrespeitando os direitos fundamentais e morais do subordinado, configura o abuso de autoridade no ambiente laboral.

Conforme o entendimento de Cassar (2022), a prática de abuso de autoridade também pode ser observada no contexto de imposição de jornadas excessivas de trabalho ou de forma comportamental com humilhações, assédio moral ou sexual afetando diretamente a saúde física e mental do trabalhador, violando o princípio da dignidade humana consagrado no artigo 1º, inciso III, da Constituição Federal, o abuso de poder se materializa quando o empregador desconsidera os limites éticos e jurídicos que protegem o empregado, tornando o ambiente laboral um espaço de medo e submissão forçada.

3.2 ASSÉDIO MORAL, EXCESSO DE CONTROLE E PUNIÇÕES DESPROPORCIONAIS

O assédio moral no ambiente de trabalho é uma das formas mais nocivas de abuso de poder, em que o empregador ou superior hierárquico impõe ao trabalhador uma série de condutas abusivas, humilhantes e repetitivas, essas práticas podem variar desde controle excessivo sobre as atividades do empregado até a aplicação de punições desproporcionais por erros ou atitudes que não justificariam tais medidas.

No contexto do poder diretivo, o empregador tem a prerrogativa de organizar e supervisionar o trabalho, no entanto, ao extrapolar essa competência, entra-se no campo do abuso, o excesso de controle pode se manifestar de várias maneiras, como a imposição de metas inalcançáveis, a vigilância constante e invasiva, ou a cobrança reiterada e desmedida de resultados.

Delgado (2019) destaca que o excesso de controle ultrapassa os limites da razoabilidade quando deixa de ter como objetivo o cumprimento das funções e passa a ser uma forma de intimidação e coação, criando um ambiente de trabalho insuportável para o empregado.

Um dos aspectos mais perversos do assédio moral é a aplicação de punições desproporcionais, no qual o empregador ou superior hierárquico utiliza o poder disciplinar de forma arbitrária. Essas punições podem incluir advertências frequentes por motivos banais, transferências forçadas ou rebaixamento de função.

De acordo com o princípio da proporcionalidade, a punição só é válida quando proporcional ao erro cometido e quando respeita a dignidade do trabalhador, medidas desproporcionais que visam apenas desmoralizar ou constranger o

empregado configuram abuso de autoridade, sendo passíveis de questionamento judicial.

As consequências desses tipos de abusos vão além do impacto profissional, o trabalhador que é submetido a essas práticas tende a desenvolver problemas psicológicos, como estresse, ansiedade e, em casos mais graves, depressão. O ambiente de trabalho, que deveria ser um espaço de desenvolvimento pessoal e profissional, se torna um lugar de sofrimento.

Através da obra escrita por Tocchetto; Tolfo; Künzle; Zanin e Prisco (2017) que trata sobre o assédio moral no trabalho, podemos entender que este, de forma reiterada, pode desestruturar completamente a vida emocional e social do trabalhador, afetando sua saúde e relações fora do ambiente de trabalho.

A legislação trabalhista brasileira, amparada pela Constituição Federal de 1988 e pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), protege os trabalhadores contra essas práticas abusivas, o artigo 483 da CLT garante ao trabalhador o direito de rescindir o contrato de trabalho com justa causa, caso seja submetido a humilhações constantes ou punições desproporcionais que comprometam sua dignidade.

Além disso, as convenções coletivas e os acordos sindicais também estabelecem mecanismos de proteção e combate aos abusos no ambiente de trabalho, reforçando o papel da justiça trabalhista na coibição dessas práticas.

O direito à dignidade do trabalhador é um princípio fundamental que, muitas vezes, se vê em conflito com o exercício excessivo do poder de direção. O ordenamento jurídico brasileiro oferece proteção aos trabalhadores por meio de ações trabalhistas, permitindo que as vítimas de abuso de autoridade busquem reparação por meio da Justiça do Trabalho.

O artigo 483 da CLT elenca as hipóteses em que o empregado pode considerar rescindido o contrato de trabalho em razão de faltas graves cometidas pelo empregador, como a exigência de serviços superiores às suas forças, tratamento com rigor excessivo, ou descumprimento das obrigações contratuais por parte do empregador (Delgado, 2018, p. 641).

O mesmo artigo assegura ao empregado o direito de considerar rescindido o contrato de trabalho em caso de justa causa cometida pelo empregador, sendo equiparadas à rescisão por iniciativa do empregador com direito às mesmas verbas rescisórias.

As citações descritas acima tratam sobre casos de rescisão indireta. A rescisão indireta é a possibilidade do empregado de rescindir o contrato de trabalho nas hipóteses descritas no artigo 483 da CLT, de forma que o empregado por falta cometida pelo empregador não seja prejudicado no ambiente de trabalho.

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA . AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº [13.015/2014](#). RESCISÃO INDIRETA DO CONTRATO DE TRABALHO. ATRASO REITERADO NO PAGAMENTO DE SALÁRIOS. AUSÊNCIA DE RECOLHIMENTO DO FGTS E DESCUMPRIMENTO DE OUTROS DEVERES LEGAIS.¹

4. IMPACTO DOS ABUSOS NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS

4.1 EFEITOS PSICOLÓGICOS NO TRABALHADOR

As relações trabalhistas, em um cenário ideal, deveriam promover um ambiente de respeito, cooperação e crescimento mútuo entre empregador e empregado, no entanto, a realidade de muitos trabalhadores envolve situações de abuso que afetam não só o desempenho profissional, mas, sobretudo, a saúde mental e o bem-estar emocional.

Os abusos nas relações de trabalho podem assumir diversas formas, como assédio moral, discriminação, sobrecarga de trabalho, falta de reconhecimento e desrespeito aos direitos básicos, essas práticas abusivas ao longo do tempo, geram impactos psicológicos significativos nos trabalhadores, resultando em problemas emocionais e até físicos.

4.1.1 Estresse e Ansiedade

O estresse é uma das primeiras respostas do corpo aos abusos no ambiente de trabalho, quando o trabalhador é submetido a pressões excessivas, humilhações ou sobrecarga constante, a mente entra em um estado de alerta permanente.

Esse estado de estresse crônico pode se manifestar em sintomas como insônia, irritabilidade, dificuldade de concentração e aumento da ansiedade, e em casos mais graves, pode evoluir para transtornos de ansiedade generalizada, fazendo com que o indivíduo sinta medo constante de errar ou de perder o emprego.

4.1.2 Depressão

Outro efeito psicológico comum decorrente dos abusos no ambiente laboral é a depressão, quando o trabalhador se sente desvalorizado, isolado ou vítima de assédio contínuo ele pode desenvolver sentimentos de tristeza profunda, baixa autoestima e desesperança.

Em longo prazo, essa sensação de incapacidade para lidar com a pressão e as expectativas irreais impostas pode resultar em uma desmotivação generalizada e perda de interesse por atividades, tanto profissionais quanto pessoais, a depressão pode, inclusive, levar a um afastamento do trabalho, agravando ainda mais a situação financeira e social do trabalhador.

4.1.3 Síndrome de *Burnout*

A síndrome de *Burnout*, ou esgotamento profissional, é um dos transtornos mais comuns em ambientes de trabalho abusivos. Esse tipo de síndrome surge quando o trabalhador é submetido a um ambiente de pressão constante, com demandas excessivas, sem o devido apoio emocional ou reconhecimento.

Os sintomas incluem uma sensação de esgotamento extremo, falta de energia, despersonalização (quando o trabalhador começa a tratar seus colegas e suas funções de forma impessoal e fria) e uma queda significativa na produtividade, sendo então a síndrome de *Burnout* uma resposta clara ao abuso psicológico e à falta de um ambiente de trabalho saudável.

4.1.4 Transtorno de Estresse Pós-Traumático (TEPT)

Em situações mais severas, como casos de assédio moral contínuo, agressões verbais ou ameaças constantes, o trabalhador pode desenvolver Transtorno de Estresse Pós-Traumático (TEPT).

Esse transtorno surge quando o indivíduo é exposto a eventos traumáticos repetidamente, que impactam seu bem-estar emocional e psicológico de maneira duradoura, pessoas com TEPT podem reviver mentalmente as situações de abuso, sentir uma ansiedade intensa em situações que lembrem o ambiente de trabalho ou até evitar qualquer situação relacionada ao local de trabalho.

4.1.5 Isolamento Social

Os abusos no ambiente de trabalho também afetam as relações interpessoais dos trabalhadores. Muitas vezes, a vítima de abusos começa a se isolar dos colegas de trabalho por medo de ser julgada ou porque se sente constrangida, esse isolamento pode se estender para o convívio social fora do ambiente de trabalho, o que intensifica ainda mais os sentimentos de solidão, exclusão e impotência.

No âmbito da jurisprudência, os Tribunais Regionais do Trabalho (TRTs) têm sido cada vez mais rigorosos na condenação de práticas abusivas no ambiente de trabalho. Em Alagoas, o TRT da 19ª Região tem se destacado na aplicação de penas rigorosas a empregadores que cometem assédio moral e expõem seus empregados a situações de degradação psicológica.

Um dos casos de grande repercussão, foi o caso no qual o juiz Flávio Luiz da Costa da 2ª Vara Trabalhista de Arapiraca proibiu o supermercado de praticar assédio moral organizacional, esta foi uma matéria publicada pelo TRT 19º onde o juiz Flávio Luiz proibiu a rede de supermercados Assai Atacadista a tolerar ou permitir qualquer tipo de assédio com os trabalhadores. Em sua decisão o juiz também determinou que o supermercado deve realizar palestras de conscientização, prevenção e combate ao assédio moral.

Na ação o Ministério Público do Trabalho (MPT) afirmou que empresa restringia o uso do banheiro por parte dos funcionários com tempo de espera de 30 minutos pela autorização do uso, os quais também sofriam constrangimentos, discriminações, perseguições, coações e humilhações. Com a ineficácia dos canais de denuncia e represálias para com os funcionários que apresentavam as denúncias.

Determinou também que a não aplicação destas medidas implicaria em multa de R\$ 10 mil reais acrescidas de R\$ 5 mil reais por cada colaborador prejudicado, nos termos do art. 536, § 1º, do CPC.

4.2.IMPACTO NAS RELAÇÕES INTERPESSOAIS

Os efeitos psicológicos dos abusos no trabalho não se limitam ao ambiente profissional. Muitas vezes, o estresse e a ansiedade se infiltram nas relações pessoais do trabalhador, afetando suas interações com amigos, familiares e parceiros, os conflitos no trabalho podem se manifestar em forma de irritação, afastamento emocional ou até em brigas, prejudicando a rede de apoio que o trabalhador tanto necessita para enfrentar a situação abusiva.

O ambiente de trabalho acaba sendo o local onde se passa grande parte da vida, ali não apenas são realizadas atividades profissionais, mas também ocorre à interação com outras pessoas, criam-se laços, dividem-se experiências e colabora-se para alcançar objetivos comuns.

As relações interpessoais que construímos no trabalho podem ter um impacto profundo no nosso bem-estar, tanto dentro quanto fora do ambiente laboral, quando essas relações são saudáveis baseadas em respeito, cooperação e empatia, elas funcionam como uma fonte de apoio e motivação. No entanto, quando as interações são compostas por conflitos, abuso ou falta de reconhecimento, essas mesmas relações podem se tornar uma grande fonte de estresse e descontentamento.

No dia-a-dia de um ambiente de trabalho, pequenas interações podem ter um efeito muito maior do que se possa imaginar. Elas podem ajudar a aliviar a tensão, fortalecer os laços entre colegas e criar um senso de pertencimento. Esse senso de pertencimento é crucial, pois faz com que o indivíduo se sinta valorizado e parte de uma equipe. Quando o trabalhador se sente acolhido e respeitado no ambiente de trabalho, sua autoconfiança cresce, e isso impacta diretamente na sua produtividade e satisfação.

Por outro lado, quando há desrespeito, falta de comunicação ou relações abusivas, o ambiente de trabalho pode se tornar um lugar de isolamento, o trabalhador que se sente constantemente criticado, subestimado ou desvalorizado pode se afastar dos colegas, evitando interações por medo de julgamento ou por sentir que suas contribuições não são apreciadas.

O isolamento emocional e social dentro do trabalho afeta não apenas a pessoa, mas também a dinâmica da equipe, pois a falta de colaboração e o distanciamento geram um clima de tensão e desmotivação.

Além disso, relações interpessoais desgastadas no trabalho têm um impacto direto na vida pessoal, quando um trabalhador passa por conflitos diários com colegas ou superiores, é comum que esse estresse ultrapasse as portas da empresa

e interfira em suas relações familiares e sociais, a frustração acumulada no trabalho pode resultar em irritabilidade, impaciência e distanciamento emocional, prejudicando o convívio com amigos, parceiros e familiares, esse ciclo pode se perpetuar afetando tanto a saúde mental quanto o bem-estar emocional do trabalhador.

A cada dia o número de abusos nas relações trabalhistas aumenta no Brasil. De acordo com o Conselho Nacional da Justiça (CNJ), a Justiça do Trabalho julgou em 2023 mais de 419 mil ações envolvendo assédio moral e sexual no ambiente de trabalho. Causas relacionadas a assédio sexual aumentaram em 44,8% e casos envolvendo assédio moral aumentaram 5%, ou seja, os casos têm se alastrado a cada dia, tendo em vista que os dados em questão foram publicados dia 3 de maio de 2024 pelo CNJ, e conforme o aumento de casos e de ações ajuizadas na justiça do trabalho, os empregadores tem lidado com as implicações jurídicas de tais atos.

4.3 IMPLICAÇÕES JURÍDICAS PARA O EMPREGADOR

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), no artigo 483, garante ao trabalhador o direito de rescisão indireta do contrato de trabalho em caso de ofensa à honra e à dignidade, como no caso de assédio. Além disso, o Código Civil Brasileiro (Lei nº 10.406/2002) prevê a reparação por danos morais, materiais e estéticos, cabendo ao empregador a responsabilidade objetiva de garantir um ambiente de trabalho saudável e seguro, conforme disposto no artigo 932.

4.3.1 Responsabilidade Civil do Empregador

No âmbito da responsabilidade civil, o empregador pode ser responsabilizado por danos causados ao trabalhador em função de abusos cometidos por superiores ou colegas de trabalho. A responsabilidade do empregador é, em grande parte, objetiva, ou seja, independe de dolo ou culpa, como disposto no artigo 932, III, do Código Civil, que prevê a responsabilidade do empregador pelos atos praticados por seus prepostos no exercício do trabalho.

Essa responsabilidade está associada ao dever do empregador de garantir um ambiente de trabalho seguro e respeitoso, o que implica a adoção de medidas preventivas, como a criação de políticas de combate ao assédio, à realização de

treinamentos sobre conduta no trabalho e a implementação de canais de denúncia para proteger os trabalhadores.

Além da responsabilidade civil, o empregador pode ser responsabilizado trabalhista e penalmente, dependendo da gravidade da situação. Nos casos em que o empregador é negligente em investigar e punir atos de abuso, as indenizações por danos morais podem ser elevadas, conforme decisões recorrentes da Justiça do Trabalho.

RECURSO ORDINÁRIO PATRONAL. INDENIZAÇÃO COMPENSATÓRIA POR DANO MORAL. O laudo pericial foi conclusivo quanto à existência de relação de com causalidade entre as enfermidades apresentadas pela reclamante e o labor desempenhado junto ao banco reclamado. Restou comprovada a omissão do reclamado na tomada de medidas que pudessem amenizar os fatores de risco inerentes à atividade do trabalho bancário. Recurso não providoⁱ

4.3.2 Multas e Indenizações

Em processos trabalhistas envolvendo abusos, a Justiça do Trabalho pode determinar a indenização por danos morais e materiais ao trabalhador prejudicado. Esses valores podem variar conforme a gravidade do abuso, a repercussão no ambiente de trabalho e o impacto na vida do trabalhador.

A recente Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017) trouxe parâmetros para a fixação de valores de indenizações, mas a aplicação varia caso a caso, sendo que juízes ainda têm discricionariedade para ajustar o valor conforme a situação específica.

Além das indenizações, o empregador pode ser multado em caso de fiscalização por parte do Ministério do Trabalho ou de órgãos reguladores que identifiquem a ocorrência de abusos sistemáticos ou falta de políticas de prevenção e combate a práticas abusivas.

5. JURISPRUDÊNCIA SOBRE ABUSO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Os tribunais trabalhistas, no Brasil, têm mantido uma postura rigorosa em relação a casos de abusos no trabalho, consolidando jurisprudências que estabelecem precedentes para futuras decisões. Essas decisões recentes da Justiça do Trabalho mostram que, mesmo em situações de omissão do empregador, ele pode ser responsabilizado solidariamente pelos atos de abuso cometidos por

funcionários, desde que comprovada sua falha em garantir um ambiente de trabalho seguro, assim como os casos citados no tópico **4.1.5**.

A jurisprudência brasileira em relação aos abusos nas relações de trabalho vem evoluindo com o aumento da conscientização sobre os direitos dos trabalhadores e a importância de um ambiente de trabalho saudável, diversos tribunais, especialmente o Tribunal Superior do Trabalho (TST) e os Tribunais Regionais do Trabalho (TRTs), têm decidido em favor dos trabalhadores em casos que envolvem abuso de poder, assédio moral e práticas opressivas.

Essas decisões se baseiam em princípios constitucionais, na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e em convenções coletivas que protegem a dignidade do trabalhador, princípios estes importantíssimos para casos como estes abordados no presente projeto.

5.1 ANÁLISE DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA BRASILEIRA

A legislação trabalhista brasileira vem com o passar dos anos evoluindo seus conceitos em relação aos abusos e violências nas relações de trabalho, as maiores fontes de legislação são a (CLT) especificamente no artigo 483º, a Constituição Federal ao tratar sobre os princípios que defendem e regulam as relações trabalhistas, como o Princípio da não discriminação nas relações de trabalho e a reforma trabalhista (lei 13.467 de 2017), que trouxe mudanças significativas na CLT, principalmente nos casos de dano extrapatrimonial como é tratado em seu artigo 223º.

Art. 223-B. Causa dano de natureza extrapatrimonial a ação ou omissão que ofenda a esfera moral ou existencial da pessoa física ou jurídica, as quais são as titulares exclusivas do direito à reparação.

Art. 223-C. A honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, a sexualidade, a saúde, o lazer e a integridade física são os bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa física.ⁱⁱⁱ

Assim como o artigo 483º da CLT, podemos verificar que os artigos 157º, 158º e 223º da lei 13.467 tratam sobre a saúde e segurança no trabalho e as responsabilidades tanto da empresa quanto do empregado envolvido nos casos de danos extrapatrimoniais contra a honra, imagem, intimidade do trabalhador.

Diferentemente, a jurisprudência e doutrina trabalhista do Brasil tratam com mais frequência os casos recorrentes de abuso do poder de direção, em relação ao princípio da proteção Schawarz (2007) fala que:

“Apesar de ser normalmente tratada como mercadoria, a força de trabalho possui determinadas especialidades que não permitem a sua integração ao mercado como verdadeira mercadoria, como a impossibilidade de regular-se a sua oferta em face de uma determinada demanda potencial, pois não há como limitar o número de pessoas que vão ao mercado para oferecer a sua força de trabalho.” (Schawarz, 2007. Pág. 15-16)

O tribunal superior do trabalho tem julgado reiteradamente casos de abusos aplicando princípios constitucionais e a legislação trabalhista, a jurisprudência trabalhista brasileira tem consolidado o conceito de abuso na relação de trabalho caracterizando-o como dano moral.

Juntamente com a jurisprudência e a doutrina trabalhista brasileira a legislação vem buscando a cada dia lidar e elaborar medidas preventivas e medidas que revertam os danos causados pela pratica destes abusos.

5.2 MEDIDAS PROTETIVAS E MECANISMOS DE DEFESA DO TRABALHADOR

A legislação e jurisprudências brasileiras implementam até hoje medidas de proteção ao trabalhador, a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) e a Constituição Federal garantem ao trabalhador o direito de um ambiente de trabalho digno, saudável e respeitoso.

Muitas empresas adotam códigos de conduta e políticas de ética para regular as relações no ambiente de trabalho, estes códigos de conduta devem ser objetivos quanto ao respeito mútuo e à proibição de qualquer forma de abuso, a criação de canais internos de denúncia como ouvidorias ou comitês de ética são fundamentais para que o trabalhador se sinta seguro ao reportar situações de abuso sem medo de retaliação.

A implementação de programas de treinamento que conscientizem gestores e colaboradores sobre o que constitui abuso de autoridade, seus impactos e as consequências legais é uma medida preventiva importantíssima, esse tipo de educação no ambiente de trabalho ajuda a criar uma cultura de respeito, empatia e responsabilização aos colaboradores de uma empresa.

Não menos importante, podem existir a implementação de método de supervisão adequada das relações entre gestores e subordinados, garantindo que práticas abusivas sejam rapidamente identificadas e corrigidas, a criação de avaliações regulares de clima organizacional pode ajudar a identificar problemas de autoridade e assédio, de forma que o problema seja identificado de forma mais efetiva.

Como já citado anteriormente, o artigo 483º da (CLT) dispõe um rol de possibilidades onde o empregado pode considerar rescindido o contrato de trabalho e buscar a devida indenização, sendo o meio judicial a principal e a medida mais utilizada para combater o mau uso do poder de direção, o trabalhador tem também o direito de denunciar tais condutas, tanto na empresa quanto em órgãos externos, como o Ministério Público do Trabalho (MPT) e sindicatos.

Caso as medidas internas não sejam suficientes, o trabalhador pode recorrer à justiça do trabalho, o abuso de autoridade pode ser denunciado judicialmente, e o empregador pode ser responsabilizado, tanto civil quanto penalmente, dependendo da gravidade do caso. Além disso, há a possibilidade de indenizações por danos morais, quando comprovado o abuso.

Portanto, a combinação de medidas legais, políticas internas de respeito e canais de denúncia são essenciais para proteger o trabalhador contra o abuso de autoridade no ambiente de trabalho. Esse conjunto de ações contribui para a construção de um ambiente mais justo, ético e saudável para todos os envolvidos.

6. PREVENÇÃO E COMBATE AO ABUSO NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS

Os abusos nas relações de trabalho não é uma problemática social presente apenas no Brasil e sim no mundo todo. Em 2019, ocorreu a convenção organizada pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) sobre violência e assédio (n.º 190) convenção na qual o Brasil é membro desde 28 de junho de 1919, a convenção de numero 190 teve como objetivo tratar sobre a violência e assedio nas relações trabalhistas.

Vale ressaltar ao artigo 2º desta convenção, no qual dispõe que são validos para todos os setores os termos discutidos nesta convenção, seja publico ou privado, urbano ou rural, comercial ou domestico, em seu artigo 4º a convenção trata sobre o

comprometimento de cada estado soberano em cumprir seus dispositivos, dispositivos este que visam trazer melhorias, formas de prevenção e responsabilização dos causadores de tais abusos.

Do artigo 7º ao 9º desta convenção tratam sobre a prevenção e proteção dos trabalhadores, medidas estas como a implementação de consultas com os trabalhadores e seus respectivos superiores no ambiente de trabalho para tratar sobre os abusos nas relações laborais.

Muitas empresas já têm elaborado medidas de prevenção e combate a estes abusos, porém tratamos aqui sobre um problema social, apesar de todas as medidas já implementadas é necessário que seja implementado uma medida que alcance além do ambiente laboral, de forma que se crie uma mobilização social para combater este dilema social.

6.1 TREINAMENTOS E CONSCIENTIZAÇÃO DOS GESTORES

Com a reforma trabalhista trazida pela lei 13.467 de 2017, houve algumas mudanças com relação aos casos de abusos nas relações trabalhistas, mesmo que a legislação não apresente um conceito mais taxativo para tais casos trouxe consigo uma melhor interpretação para caracterizar os abusos, como por exemplo, o artigo 223º.

DO DANO EXTRAPATRIMONIAL

[‘Art. 223-A.](#) Aplicam-se à reparação de danos de natureza extrapatrimonial decorrentes da relação de trabalho apenas os dispositivos deste Título.’

[‘Art. 223-B.](#) Causa dano de natureza extrapatrimonial a ação ou omissão que ofenda a esfera moral ou existencial da pessoa física ou jurídica, as quais são as titulares exclusivas do direito à reparação.’

[‘Art. 223-C.](#) A honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, a sexualidade, a saúde, o lazer e a integridade física são os bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa física.’^{iv}

Portanto, ainda existe a necessidade da implementação de um sistema de treinamento e conscientização de gestores nas empresas, sejam privadas ou públicas com o objetivo de inibir este mal social, com gestores treinados e capacitados podemos contar com um exercício do poder de direção de forma justa e legal.

Segundo o doutrinador Delgado (2019), o treinamento de gestores é uma ferramenta essencial para que através desta os superiores possam compreender os limites e deveres do poder de direção no ambiente de trabalho, gestores mal treinados pode agir de forma desigual ou abusiva com seus subordinados, mesmo de forma não intencional ou por desconhecimento das normas necessárias para gerir determinado cargo com tal importância.

No artigo 7º da Constituição Federal, que estabelece um rol de garantias dos trabalhadores, como salário mínimo, férias, jornada limitada de trabalho, é essencial que estes gestores tenham o devido conhecimento de tais normas e entendam suas responsabilidades dentro do ambiente laboral.

O treinamento e conscientização dos gestores são importantes não somente para garantir o cumprimento da legislação, mas também é uma maneira efetiva para garantir prevenção de conflitos, a conscientização sobre temas relevantes como assédio moral e sexual é importante para evitar a pratica de tais atos lesivos ao trabalhador.

Em 2023, entrou em vigor a lei 14.457 que instituiu o Programa Emprega Mais Mulheres que tornou obrigatório a implementação de treinamentos e canais de denúncias contra o assédio no ambiente laboral, dentre outras mudanças pertinentes para garantir melhor qualidade de trabalho para as mulheres.

A Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e Assédio (CIPA), tornou-se com a implementação da lei 14.457 um órgão ainda mais importante no combate e prevenção aos abusos nas relações de trabalho, a jurisprudência entende que os danos causados por estes abusos se tratam de acidentes de trabalho sejam eles físicos ou psicológicos.

De acordo com o site Consultor Jurídico, em uma pesquisa realizada pelo Fórum Brasileiro de Segurança Pública, cerca de 46,7% das mulheres sofreram qualquer tipo de assédio apenas no ano de 2022, só no ambiente de trabalho cerca de 11,9 milhões de mulheres ouviram algum tipo de cantada ou comentários desrespeitosos, é de fácil percepção a tremenda importância da implementação de treinamentos e conscientização para o combate do mau uso do poder de direção para os gestores de uma empresa.

6.2 SOLUÇÕES PROPOSTAS PARA MITIGAR ABUSOS NO AMBIENTE DE TRABALHO

De acordo com o site exame, numa matéria publicada por Tatiana Pimenta, em 2023, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) registrou mais de 3 mil casos de assédio sexual e mais de 50 mil de assédio moral, apesar de uma prática recorrente cerca de 6,6% das vítimas denunciam a prática destes abusos, ou seja, a grande maioria das vítimas continuam inertes mediante os danos sofridos, por isso é indispensável o desenvolvimento e aplicação de propostas com o objetivo de mitigar estes abusos.

6.2.1 Setores especializados

Uma medida fundamental é a adição de setores especializados na captação e registros de denúncias, responsável por elaborar medidas de prevenção e combate aos abusos, com a implementação de treinamentos coletivos entre gestores e subordinados e também separadamente para ambos os grupos.

Os treinamentos coletivos são formas de conscientizar e alertar a empresa de uma forma geral, porém os treinamentos quando realizados de forma separada traz resultados mais efetivos aumentando assim a assertiva tanto na identificação quanto no combate contra estes casos.

Através destes setores, a implementação de canais de denúncia anônima pode auxiliar os trabalhadores a mitigarem a prática destes abusos, de forma segura sem medo de sofrer consequências por tais denúncias.

6.2.2 Canais anônimos de denúncia

De acordo com o levantamento realizado pelo TST em 2023, o principal motivo que leva as vítimas a não denunciarem abusos no ambiente de trabalho é o receio de sofrer represálias. Nesse contexto, a criação de canais anônimos de denúncia surge como uma solução eficaz para incentivar a comunicação dessas práticas abusivas.

Esses canais devem ser estabelecidos e promovidos dentro das empresas, garantindo imparcialidade e segurança, para que todas as queixas sejam registradas

e investigadas adequadamente. Dessa forma, é possível responsabilizar os gestores que cometem tais abusos.

O ponto central dessa proposta é assegurar maior voz e proteção aos trabalhadores que enfrentam ou já enfrentaram situações abusivas, promovendo um ambiente de trabalho mais seguro e justo para todos.

6.2.3 Pesquisas de monitoramento

Com a implementação de um setor especializado no combate aos abusos nas relações trabalhistas, podemos elaborar mais propostas, nas quais este setor será responsável por aplicá-las. Com base nos canais de denúncia destes casos, estes setores especializados realizarão pesquisas de monitoramento em cada setor da empresa, como forma de captação de dados.

Vale salientarmos que, nestas pesquisas, apenas o setor responsável terá acesso aos resultados e aos trabalhadores entrevistados, assegurando mais uma vez os subordinados de represálias de seus gestores.

6.2.4 Acompanhamento psicológico

De acordo com a Organização Mundial da Saúde (OMS), uma das principais causas de incapacidade no trabalho está ligada a transtornos mentais causados pelo próprio trabalho, seja com cargas excessivas, metas exorbitantes que já se caracterizam por si só algum tipo de abuso nas relações de trabalho.

De início, estes transtornos estão ligados à escolha da atividade profissional, sabemos que a grande parte da nossa população sempre busca uma forma de se enquadrar no mercado de trabalho para sobreviver, o fato de trabalhar com algo que não atende a sua vocação já é um motivo de insatisfação, porém este é o menor dos problemas.

Ingressando no mercado de trabalho, as pessoas passam a ter rotinas de trabalho extensas, metas fora da possibilidade de serem cumpridas, competições no ambiente de trabalho em busca de melhores cargos e remunerações e os abusos que sofrem mediante gestores mal treinados, desencadeando uma série de transtornos como os já citados neste artigo.

Portanto, podemos ver que é essencial a proposta de implementar nas empresas um acompanhamento psicológico para os trabalhadores, não só para os que já sofreram algum tipo de abuso mas para todos, pois notamos o grande

sacrifício e peso psicológico que é se manter no mercado de trabalho, desta forma garantindo a saúde psicológica de cada trabalhador para que o mesmo produza um bom resultado com sua mão de obra dentro de cada empresa.

7. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Em meio ao longo período de pesquisas, temos como realizado o objetivo de mostrar os casos de abusos nas relações trabalhistas e os desafios nelas enfrentados, as consequências de um ambiente de trabalho abusivo tanto para o trabalhador quanto para os gestores.

Dentre os objetivos desta pesquisa, o principal deles era abordar a linha tênue entre o poder de direção e o abuso deste poder, suas características e o que os diferenciam. Hoje, após tomar conhecimento de ambos os pontos, entende-se a importância do poder de direção para que uma empresa mantenha e conclua suas regras e objetivos. Porém, o poder de direção não é um poder absoluto ele deve respeitar os princípios que protegem os trabalhadores e os direitos que lhes são assegurados na legislação trabalhista brasileira.

Ao discorrer sobre o abuso do poder de direção, podemos de início, pensar como uma problemática que facilmente pode ser resolvida, porém ao aprofundar-se neste dilema nota-se que as consequências destes atos podem ser irreversíveis para o trabalhador, e neste projeto estes dilemas puderam ser descobertos.

O poder de direção é algo muito importante para um ambiente laboral organizado que visa cumprir os objetivos da empresa, porém no decorrer da elaboração deste projeto, pode-se notar que o poder de direção não é um poder absoluto, por traz deste poder tão importante e de tanta autonomia dentro de uma empresa tem muitas responsabilidades, deveres a serem cumpridos e limites que precisam ser respeitados e o objetivo de descobri-los através deste projeto foi concluído.

Os limites do poder diretivo estão ligados diretamente aos artigos 1º e 7º da Constituição Federal e aos princípios que a doutrina trabalhista apresenta, que visam sempre proteger a parte mais vulnerável desta relação que é o trabalhador.

No desenvolvimento desta problemática, descobrimos que o abuso do poder de direção não está apenas na prática do assédio moral, com situações vexatórias em meio aos colegas. Pois, é fácil notar também que o abuso da autoridade pode estar presente de várias formas, com assédios morais ou sexuais, com excesso de controle, jornadas de trabalho excessivas, punições desproporcionais com os erros cometidos pelo subordinado, metas de trabalho exorbitantes, ou seja, existem várias formas de ultrapassar o limite o poder de direção.

Nota-se que, muitos dos casos que Justiça do Trabalho tem conhecimento, não chegam a ser denunciado pela vítima por medo das consequências que pode sofrer, este se torna um dos fatos geradores para que este problema social só aumente a cada dia. Conclui-se que o aumento dos incentivos ao combate dos abusos nas relações trabalhistas é uma das soluções mais eficazes, tendo em vista que isso deve ocorrer não só dentro das empresas, mas deve ser externado para a população, como forma de alerta para que não se agrave este problema.

Portanto, conclui-se através deste projeto, a importância desta problemática apresentada, entende-se também a importância de combatê-la para manter um ambiente de trabalho que tenha como prioridade não só os objetivos da empresa, mas também a saúde física e mental de todos seus colaboradores.

REFERÊNCIAS

AMCHAM, Brasil. **Qual a importância da saúde mental no trabalho na era corporativa?** São Paulo, 01 de agosto de 2023, disponível em: https://www.amcham.com.br/blog/saude-mental-no-trabalho?&utm_source=google&utm_medium=cpc&utm_campaign=blog-trafgo&gad_source=1&gclid=Cj0KCQjwmt24BhDPArisAJFYKk1GbAz6H_bFCRmWIY16ngP_eEliTb2WZ0oB9Jy7HqelKCwtqB4i_ZYaAlucEALw_wcB. Acesso: Out. 2024.

trabalho?&utm_source=google&utm_medium=cpc&utm_campaign=blog-trafgo&gad_source=1&gclid=Cj0KCQjwmt24BhDPArisAJFYKk1GbAz6H_bFCRmWIY16ngP_eEliTb2WZ0oB9Jy7HqelKCwtqB4i_ZYaAlucEALw_wcB. Acesso: Out. 2024.

ANCIOLLITTI, Leon. **Abuso de Poder nas Empresas: Conceito, Tipos, Consequências e Formas de Prevenção.** ESPIRITO SANTO, disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/abuso-de-poder-nas-empresas-conceito-tipos-consequencias-e-formas-de-prevecao/1800553362#:~:text=O%20abuso%20de%20poder%20tamb%C3%A9m,financeiros%2C%20jur%C3%ADdicos%20e%20de%20imagem>. Acesso em: Out. 2024.

BARBOSA, Kleyd. **O Poder Diretivo do Empregador pode resultar em Dano Moral?; TOCANTINS.** 23 de fevereiro de 2016; disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/o-poder-diretivo-do-empregador-pode-resultar-em-dano-moral/307927764> acesso em 20 de outubro de 2024. APUD Súmula 341 do STF: Define as condições para rescisão indireta do contrato de trabalho, quando o empregador submete o trabalhador a condições abusivas.

BARROS, Alice Monteiro de. Curso de Direito do Trabalho. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016. Atualizada por Jessé Claudio Franco de Alencar. disponível em : file:///C:/Users/Positivo/Downloads/Curso_de_Direito_do_Trabalho_2016_Alice.pdf Acesso em: Out. 2024.

C190 - **Convenção sobre Violência e Assédio**, 2019 (n.º 190) disponível em: https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:3999810:NO, acesso em: Out. 2024.

CONSELHO NACIONAL DA JUSTIÇA (CNJ) **Em três anos, Justiça do Trabalho julgou mais de 400 mil casos de assédio moral e sexual.**

Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/em-tres-anos-justica-do-trabalho-julgou-mais-de-400-mil-casos-de-assedio-moral-e-sexual/#:~:text=BNMP%203.0-,Em%20tr%C3%AAs%20anos%2C%20Justi%C3%A7a%20do%20Trabalho%20julgo%20u%20mais%20de%20400,de%20ass%C3%A9dio%20moral%20e%20sexual&text=D%20e%202020%20a%202023%2C%20a,ass%C3%A9dio%20moral%20e%20ass%C3%A9dio%20sexual>. Acesso em: Out. 2024.

CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do Trabalho*. 19. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2022. Disponível em: https://sumarios.grupogen.com.br/jur/MET/9786559645619_SUM.pdf Acesso em: Out. 2024.

COSTA, Joy Wildes Roriz da. **A parassubordinação e o poder diretivo do empregador no contrato individual de trabalho**; São Paulo; 01 de março de 2018; disponível em: https://ambitojuridico.com.br/a-parassubordinacao-e-o-poder-diretivo-do-empregador-no-contrato-individual-de-trabalho/#_ftn5 ; acesso em: Acesso: Out. 2024; APUD: BARROS, Alice Monteiro de. Curso de Direito do Trabalho. 5. ed. São Paulo: LTr, 2009.

DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 18 . ed São Paulo: Ltr Março de 2019. Disponível em <file:///C:/Users/Positivo/Downloads/Curso%20de%20Direito%20do%20Trabalho%20-%20Mauri%CC%81cio%20Godinho%20Delgado,%202019.pdf>. Acesso em: Out. 2024.

DIAS Radi Gabriel. **Poder diretivo do empregador**. Paraná; 22 de fevereiro de 2018; disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/poder-diretivo-do-empregador/548022958>; acesso: Out. 2024.

DUTRA, [Rafael. Princípios aplicáveis ao Direito do Trabalho; SÃO PAULO; 03 DE AGOSTO DE 2017; DISPONIVEL EM: https://www.jusbrasil.com.br/artigos/principios-aplicaveis-ao-direito-do-trabalho/484244069](#), ACESSO 20 DE OUTUBRO DE 2024 APUD SCHAWARZ, Rodrigo Garcia. *Direito do Trabalho*. 1 Ed. Rio de Janeiro: Ed. Elsevier. 2007. Pág. 15-16

GHERINI, Pamela Michelena de Marchi. **Assédio Moral no Ambiente de Trabalho: Prevenção e Combate**, 01 de outubro de 2019, disponível em: <https://baptistaluz.com.br/assedio-moral-no-ambiente-de-trabalho-prevencao-e-combate/>, acesso: Acesso: Out. 2024

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano. 5ª ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil; 2002.** Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0104-07072004000400019>, acesso em Acesso: Out. 2024

MARQUES, Fabíola. **Nova função da Cipa para prevenir e combater assédio sexual e violência.** 07 de abril de 2023, disponível em: <https://www.conjur.com.br/2023-abr-07/reflexoes-trabalhistas-funcao-cipa-assedio-sexual-violencia-trabalho/#:~:text=A%20Cipa%20passou%20a%20ter,trabalho%2C%20especialment e%20o%20ass%C3%A9dio%20sexual..> Acesso: Out. 2024.

MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do trabalho / Sergio Pinto Martins.* - 28. ed. - São Paulo : Adas, 2012, disponível em : <https://direitom1universo.wordpress.com/wp-content/uploads/2016/08/sc3a9rgio-pinto-martins-direito-do-trabalho.pdf> em: Acesso: Out. 2024

NOBREGA, Luiz Fernando. Poder diretivo: saiba sua importância; são Paulo, 19 de maio de 2022; disponível em: <https://www.contabeis.com.br/artigos/7495/voce-sabe-a-importancia-do-poder-diretivo/> <https://bvsms.saude.gov.br/assedio-moral/#:~:text=Ass%C3%A9dio%20moral%20%C3%A9%20toda%20e,o%20seu%20ambiente%20de%20trabalho.> Acesso: Out. 2024

OLIVEIRA, Pedro César Sousa. **Lei 14.457/22 e o combate ao assédio em empresas com CIPA**, 24 de outubro de 2022; disponível em: https://www.aliant.com.br/conteudos/nova-lei-14-457-exige-a-implantacao-do-canal-de-denuncias-em-empresas-com-cipa/?utm_term=&utm_campaign=Blog&utm_source=adwords&utm_medium=ppc&hsa_acc=7205561852&hsa_cam=20885549732&hsa_grp=157830477355&hsa_ad=685431586935&hsa_src=g&hsa_tgt=dsa-

2268373876078&hsa_kw=&hsa_mt=&hsa_net=adwords&hsa_ver=3&gad_source=1
&gclid=Cj0KCQjw99e4BhDiARIsAISE7P_FTibgbg7sQcnTBNYmC56VHaKSYUQNv
O4hGbSuaqfRqH5BSt061caAvTnEALw_wcB, Acesso: Out. 2024

PIMENTA, Tatiana. **4 passos para combater o assédio no ambiente de trabalho**;
22 de maio de 2023; disponível em : <https://exame.com/bussola/4-passos-para-combater-o-assedio-no-ambiente-de-trabalho/>; Acesso: Out. 2024

Renato Tocchetto de Oliveira, Suzana da Rosa Tolfo, Luiz Allan Künzle, Fernanda Zanin, Cristina Maria Fagundes Prisco, **ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO Fundamentos e ação Santa Catarina 2017** ;disponível em <https://nepot.ufsc.br/files/2017/11/Livro-AMT-fundamentos-e-a%C3%A7%C3%B5es.pdf>) Acesso: Out. 2024

SEBRAE; **Saúde mental é a principal causa de incapacidade no trabalho.** 23 DE MARÇO DE 2023, DISPONIVEL EM: <https://sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/artigos/saude-mental-e-a-principal-causa-de-incapacidade-no-trabalholho,6f92b56d53407810VgnVCM1000001b00320aRCRD#:~:text=A%20OMS%20publcou%2C%20em%20junho,ter%20aten%C3%A7%C3%A3o%20m%C3%A1xima%20das%20empresas>. Acesso: Out. 2024

TENÓRIO, Fábio - **Juiz da 2ª VT de Arapiraca proíbe supermercado de praticar assédio moral organizacional.** Disponível em: <https://site.trt19.jus.br/noticia/juiz-da-2a-vt-de-arapiraca-proibe-supermercado-de-praticar-assedio-moral-organizacional> acesso em: Out. 2024.

TRT 4º REGIÃO; **Trabalhadora que desenvolveu crise de pânico e transtorno de ansiedade após sofrer assédio moral deve ser indenizada**
RIO GRANDE DO SUL, 02 DE MAIO DE 2024; DISPONIVEL EM :<https://www.trt4.jus.br/portais/trt4/modulos/noticias/649328> ACESSO EM 01 DE OUTUBRO DE 2024

9 Soluções para combater todos os tipos de assédio no trabalho, 28 de maio de 2024, disponível em: <https://canaldaetica.com.br/blog/9-solucoes-para-combater-todos-os-tipos-de-assedio-no-trabalho/>, Acesso: Out. 2024

ⁱ Ementa, AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DEREVISTA . AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTAINTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. RESCISÃOINDIRETA DO CONTRATO DE TRABALHO. ATRASO REITERADO NOPAGAMENTO DE SALÁRIOS. AUSÊNCIA DE RECOLHIMENTO DO FGTSE DESCUMPRIMENTO DE OUTROS DEVERES LEGAIS. Assinado eletronicamente por: CARLOS ARTHUR DE MACEDO FIGUEIREDO - Juntado em: 23/10/2024 16:04:34 - ff6a583 disponível em :<https://pje.trt19.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0000574-03.2024.5.19.0010/1#ff6a583> (TRT da 19ª Região; Processo: 0001075-37.2022.5.19.0006; Data de assinatura: 24-10-2024; Órgão Julgador: Gab Des Laerte Neves - Segunda Turma; Relator(a): LAERTE NEVES DE SOUZA); acesso em 15 de outubro de 2024.

ⁱⁱ Ementa, AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DEREVISTA . AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTAINTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. RESCISÃOINDIRETA DO CONTRATO DE TRABALHO. ATRASO REITERADO NOPAGAMENTO DE SALÁRIOS. AUSÊNCIA DE RECOLHIMENTO DO FGTSE DESCUMPRIMENTO DE OUTROS DEVERES LEGAIS. Assinado eletronicamente por: CARLOS ARTHUR DE MACEDO FIGUEIREDO - Juntado em: 23/10/2024 16:04:34 - ff6a583 disponível em :<https://pje.trt19.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0000574-03.2024.5.19.0010/1#ff6a583> (TRT da 19ª Região; Processo: 0001075-37.2022.5.19.0006; Data de assinatura: 24-10-2024; Órgão Julgador: Gab Des Laerte Neves - Segunda Turma; Relator(a): LAERTE NEVES DE SOUZA); acesso em 15 de outubro de 2024.

ⁱⁱⁱ BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.492, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: < https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm Acesso em: 24 de outubro de 2024.

^{iv} BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm acesso em: 21 de outubro de 2024.