

O abuso de poder do empregador e a violação dos direitos fundamentais do trabalhador

Employer abuse of power and the violation of workers' fundamental rights

Pedro Henrique Monte Salgado¹

Aline de Assis Rodrigues do Amaral Muniz²

Marina Teodoro³

Resumo

O artigo analisa o abuso do poder empregatício e sua relação com a violação dos direitos fundamentais do trabalhador no Brasil. O objetivo é compreender em que medida a tutela trabalhista contemporânea consegue limitar práticas empresariais que atingem a dignidade, a saúde, o descanso, a privacidade e a igualdade no ambiente laboral. A pesquisa adota abordagem qualitativa, de caráter bibliográfico e documental, com análise da Constituição Federal, da Consolidação das Leis do Trabalho, da Lei Geral de Proteção de Dados, da Lei nº 14.457/2022, da NR-1 e de precedentes do Supremo Tribunal Federal e do Tribunal Superior do Trabalho. Os resultados indicam que o ordenamento brasileiro possui fundamentos protetivos relevantes, como a dignidade da pessoa humana, o valor social do trabalho, a limitação da jornada, a proteção à saúde, a igualdade e a privacidade, além de instrumentos recentes voltados à prevenção de riscos psicossociais e ao combate do assédio. Apesar desses avanços, a efetividade da proteção ainda é limitada por práticas de gestão baseadas em pressão, hiperdisponibilidade, jornadas abusivas, assédio moral, assédio sexual, discriminação e barreiras probatórias. Conclui-se que a tutela trabalhista precisa ser fortalecida em sua dimensão preventiva, coletiva e informacional, para que

1 Discente. Curso de Direito da Universidade Evangélica de Goiás – UniEVANGÉLICA. E-mail: ph531340@gmail.com. <https://orcid.org/0009-0004-7640-8587>

2 Mestre. Curso de Direito da Universidade Evangélica de Goiás - UniEVANGÉLICA. E-mail: aline.muniz@docente.unievangelica.edu.br. <https://orcid.org/0000-0002-2280-163X>

3 Doutora. Curso de Direito da Universidade Evangélica de Goiás- UniEVANGÉLICA. E-mail: marina.teodoro@docente.unievangelica.edu.br. <https://orcid.org/0009-0004-4001-2900>

os direitos reconhecidos formalmente se transformem em proteção concreta durante a execução do contrato de trabalho.

Palavras-Chave: Direito do Trabalho; poder empregatício; direitos fundamentais; assédio moral; direito à desconexão.

Abstract

This article analyzes employer abuse of power and its relationship with the violation of workers' fundamental rights in Brazil. The objective is to understand to what extent contemporary labor protection is able to limit business practices that affect dignity, health, rest, privacy and equality in the workplace. The study adopts a qualitative, bibliographic and documentary approach, based on the analysis of the Federal Constitution, the Consolidation of Labor Laws, the General Data Protection Law, Law No. 14,457/2022, Regulatory Standard No. 1 and precedents from the Federal Supreme Court and the Superior Labor Court. The results indicate that Brazilian law has relevant protective foundations, such as human dignity, the social value of work, working time limits, health protection, equality and privacy, as well as recent instruments aimed at preventing psychosocial risks and combating harassment. Despite these advances, the effectiveness of protection is still limited by management practices based on pressure, permanent availability, abusive working hours, moral harassment, sexual harassment, discrimination and evidentiary barriers. The article concludes that labor protection must be strengthened in its preventive, collective and informational dimensions so that formally recognized rights can become concrete protection throughout the employment relationship.

Keywords: Labor Law; employer power; fundamental rights; moral harassment; right to disconnect.

1 Introdução

O Direito do Trabalho brasileiro foi construído para responder a uma desigualdade material evidente, em que, de um lado, o empregador concentra o poder econômico, organizacional e disciplinar; de outro, o trabalhador depende do vínculo para preservar renda, estabilidade e condições mínimas de vida. Delgado (2025) explica que a função protetiva desse

ramo jurídico nasce justamente da necessidade de conter a subordinação e impedir que a força econômica da empresa transforme o contrato de trabalho em espaço de vulnerabilidade permanente.

A Constituição Federal de 1988 reforçou essa proteção ao eleger a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho como fundamentos da República, além de assegurar direitos voltados à remuneração, à duração do trabalho, ao repouso, à saúde, à segurança, à igualdade e à redução dos riscos inerentes à atividade laboral (Brasil, 1988). A Consolidação das Leis do Trabalho também estabelece limites ao poder empregatício ao definir a figura do empregador e do empregado, reconhecendo que a direção da atividade econômica deve respeitar os direitos daquele que presta serviços com pessoalidade, habitualidade, onerosidade e subordinação (Brasil, 1943).

A dificuldade atual está na distância entre a proteção formal e a experiência concreta de muitos trabalhadores. As mudanças produtivas, a flexibilização contratual, o uso de tecnologias digitais, a comunicação permanente por aplicativos e a intensificação das metas ampliaram as formas de controle empresarial e deslocaram parte das violações para dimensões menos visíveis, como saúde mental, tempo livre, privacidade e projeto de vida (Martos; Santos; Barufi, 2025).

A pesquisa parte do seguinte problema: em que medida a tutela trabalhista brasileira consegue conter o abuso do poder empregatício e proteger, de forma efetiva, os direitos fundamentais do trabalhador diante das novas formas de organização laboral? O objetivo geral é analisar o abuso do poder do empregador como fator de violação da dignidade, da saúde, do descanso, da igualdade, da privacidade e da liberdade do trabalhador, considerando os limites normativos, jurisprudenciais e institucionais atualmente disponíveis.

O artigo foi organizado em cinco partes. A introdução delimita o problema e os objetivos; a revisão da literatura apresenta os fundamentos do Direito do Trabalho, os limites do poder empregatício e os direitos fundamentais envolvidos; a metodologia descreve o caminho adotado; os resultados e a discussão examinam a flexibilização, a hiperdisponibilidade, o assédio moral, o assédio sexual, a discriminação e as barreiras de acesso à tutela; as considerações finais retomam a resposta ao problema de pesquisa.

2 Revisão da Literatura

A revisão teórica mostra que o poder empregatício deve ser compreendido como poder juridicamente limitado. Barros (2005) sustenta que a relação de emprego não pode ser tratada como vínculo contratual entre partes plenamente equivalentes, pois a dependência econômica do trabalhador exige um sistema normativo capaz de compensar a desigualdade existente na prestação de serviços.

Os princípios do Direito do Trabalho exercem papel decisivo nessa contenção. O princípio da proteção orienta a interpretação das normas em favor da parte vulnerável; a primazia da realidade impede que formas contratuais escondam situações concretas de subordinação; a continuidade da relação de emprego valoriza a estabilidade material do vínculo; a irrenunciabilidade de direitos limita renúncias prejudiciais em uma relação atravessada por pressão econômica (Cassar, 2022; Delgado, 2025).

A Reforma Trabalhista de 2017 ampliou o espaço de negociação coletiva e individual em diversos temas, o que tornou mais intensa a discussão sobre os limites da flexibilização. Righeto (2019) observa que a supremacia do negociado sobre o legislado exige análise cuidadosa quando envolve direitos fundamentais dos trabalhadores, pois a autorização formal para negociar não garante, por si só, preservação material de dignidade, saúde, descanso e segurança.

O Supremo Tribunal Federal, no Tema 1.046, reconheceu a validade de normas coletivas que limitem ou afastem direitos trabalhistas não assegurados constitucionalmente, desde que preservados os direitos absolutamente indisponíveis (STF, 2022). Esse entendimento confirma a força da autonomia coletiva e também exige atenção ao núcleo mínimo de proteção, porque a negociação coletiva somente cumpre função legítima quando não esvazia garantias ligadas à saúde, à dignidade e à segurança do trabalhador.

A incidência dos direitos fundamentais nas relações privadas amplia esse controle. Souza e Moreira (2022) explicam que os direitos fundamentais também vinculam relações trabalhistas, de modo que contratos, regulamentos internos, políticas empresariais e instrumentos coletivos devem ser avaliados à luz da dignidade da pessoa humana, da igualdade, da proteção à saúde, da intimidade, da privacidade e do valor social do trabalho.

Com a expansão do monitoramento empresarial e da coleta de dados pessoais, a privacidade passou a ocupar um lugar mais sensível nas relações de trabalho. Martins e Chagas

(2024) destacam que o empregador, ao organizar e fiscalizar a atividade laboral, deve respeitar critérios de necessidade, proporcionalidade, transparência e finalidade legítima, sobretudo quando trata dados de empregados ou utiliza mecanismos de vigilância que possam atingir a intimidade e o equilíbrio psíquico.

A Lei Geral de Proteção de Dados reforça essa leitura ao exigir segurança, finalidade e adequação no tratamento de informações pessoais (Brasil, 2018). A Emenda Constitucional nº 115/2022 fortaleceu a proteção de dados pessoais como direito fundamental, o que torna ainda mais evidente que o poder diretivo não autoriza monitoramento ilimitado nem controle invasivo da vida privada do trabalhador (Brasil, 2022a).

A saúde do trabalhador também precisa ser analisada para além dos acidentes físicos. Gomes e Marcondes (2024) apontam que a ergonomia permite reconhecer riscos ligados à organização das tarefas, à pressão por produtividade, à sobrecarga mental, à repetição, ao controle excessivo e à falta de apoio hierárquico, elementos que podem produzir adoecimento mesmo quando o ambiente de trabalho parece formalmente regular.

A Portaria MTE nº 1.419/2024 reforçou esse caminho ao incluir fatores de risco psicossociais no gerenciamento de riscos ocupacionais da NR-1 (Brasil, 2024a). A mudança é relevante porque reconhece que metas abusivas, excesso de trabalho, assédio, falhas de comunicação, ausência de apoio e desequilíbrio entre esforço e recompensa podem comprometer a saúde mental e social do trabalhador, exigindo prevenção organizada pela empresa (Brasil, 2025a).

O direito à desconexão aparece como resposta à intensificação tecnológica do trabalho. Maciel et al. (2023) relacionam a desconexão à proteção do tempo livre, do lazer, da vida familiar e da saúde, enquanto Martos, Santos e Barufi (2025) indicam que a hiperconexão transforma a flexibilidade em risco quando mensagens, aplicativos e plataformas prolongam a disponibilidade do empregado para além da jornada formal.

Gonçalves e Gama (2025) ressaltam que, no Brasil, a construção jurídica do direito à desconexão ainda depende da interpretação constitucional, trabalhista e jurisprudencial, pela falta de uma disciplina legal sistemática sobre contatos fora do expediente, tornando a proteção mais fragmentada e reforça a necessidade de políticas internas, negociação coletiva responsável e atuação judicial voltada à preservação do descanso.

O dano existencial dialoga diretamente com esse debate. Ledur (2022) associa o instituto à violação da vida digna e do projeto de vida do trabalhador, principalmente quando jornadas abusivas e exigências permanentes de disponibilidade inviabilizam descanso, convívio familiar, lazer e desenvolvimento pessoal. Lino e Botelho (2025) defendem maior consolidação do reconhecimento do dano moral *in re ipsa* em jornadas manifestamente exaustivas, para evitar que a prova excessivamente individualizada reduza a efetividade da proteção.

O assédio moral organizacional revela outro modo de abuso do poder empregatício. Baggio e Caggiano (2024) mostram que a violência moral no trabalho pode surgir de métodos de gestão baseados em humilhação, cobrança desproporcional, exposição pública, ameaça, medo e pressão contínua, afetando não apenas uma pessoa, mas grupos inteiros submetidos ao mesmo padrão organizacional.

O Ministério Público do Trabalho (2025) trata o assédio moral como conduta que degrada o ambiente laboral e compromete a dignidade, a saúde e a segurança de quem trabalha. O Tribunal Superior do Trabalho registrou crescimento expressivo das ações por assédio moral entre 2020 e 2024, dado que reforça a permanência do problema e a necessidade de atuação preventiva, e não apenas reparatória (TST, 2025a).

O assédio sexual e a discriminação também demonstram como a subordinação pode ser usada para intimidar, silenciar e violar direitos da personalidade. A Lei nº 10.224/2001 tipificou o assédio sexual no Código Penal, mas a proteção trabalhista precisa alcançar também condutas que criam ambiente hostil, ofensivo ou humilhante, ainda que nem sempre se enquadrem com facilidade na leitura penal estrita (Brasil, 2001; Ministério Público do Trabalho, 2024).

Lima et al. (2025) identificam as mulheres como principais vítimas do assédio sexual no trabalho e relacionam essa violência a impactos na saúde mental, na permanência no emprego e no desenvolvimento profissional. A Lei nº 14.457/2022 ampliou o dever preventivo das empresas ao prever medidas relacionadas a regras de conduta, canais de denúncia, apuração e garantia de anonimato, vinculando o combate à violência à promoção de um ambiente laboral sadio e seguro (Brasil, 2022c).

A Resolução CNJ nº 492/2023 e os Protocolos para Atuação e Julgamento na Justiça do Trabalho incorporaram a perspectiva de gênero e parâmetros antidiscriminatórios nos julgamentos, permitindo que o processo considere desigualdades concretas de poder, gênero, raça, deficiência, idade e vulnerabilidade social (CNJ, 2023; TST; CSJT, 2024). Esses

instrumentos fortalecem a resposta judicial, principalmente em conflitos marcados por medo de retaliação, dificuldade probatória e silenciamento institucional.

A Convenção nº 190 da Organização Internacional do Trabalho e a Recomendação nº 206 oferecem parâmetros de prevenção, acolhimento e reparação contra violência e assédio no trabalho, com destaque para mecanismos acessíveis de reclamação, confidencialidade, participação dos trabalhadores e consideração dos riscos ligados à organização do trabalho e ao abuso de relações de poder (OIT, 2019a; OIT, 2019b).

3 Metodologia

A pesquisa é qualitativa, de finalidade descritiva e analítica, e foi desenvolvida a partir de revisão bibliográfica e pesquisa documental, com apoio em livros de Direito do Trabalho, artigos científicos recentes, normas constitucionais e infraconstitucionais, atos administrativos, materiais institucionais e decisões judiciais relacionadas ao poder empregatício e à proteção dos direitos fundamentais do trabalhador.

A pesquisa bibliográfica concentrou-se em autores e estudos que tratam da função protetiva do Direito do Trabalho, da eficácia dos direitos fundamentais nas relações privadas, da flexibilização trabalhista, do direito à desconexão, do dano existencial, da ergonomia, dos riscos psicossociais, do assédio moral, do assédio sexual e da discriminação. A pesquisa documental examinou a Constituição Federal de 1988, a Consolidação das Leis do Trabalho, a Lei Geral de Proteção de Dados, a Lei nº 14.457/2022, a Portaria MTE nº 1.419/2024 e documentos institucionais do Ministério Público do Trabalho, do MTE, da OIT, do CNJ, do STF e do TST.

A análise jurisprudencial considerou decisões e notícias institucionais do Supremo Tribunal Federal e do Tribunal Superior do Trabalho sobre negociação coletiva, contrato intermitente, direito à desconexão, dano existencial, assédio moral organizacional, assédio sexual, violência de gênero, prova oral e privacidade do empregado, interpretando esses materiais de forma crítica para relacionar normas e precedentes aos efeitos concretos das práticas empresariais sobre saúde, descanso, dignidade, privacidade e igualdade.

4 Resultados e Discussão

Os resultados indicam que o sistema trabalhista brasileiro conta com uma base normativa consistente, formada pela Constituição Federal de 1988, pela CLT e pelos princípios trabalhistas que limitam o poder do empregador, ao mesmo tempo em que a jurisprudência e os atos administrativos recentes vêm ampliando a proteção em temas como desconexão, riscos psicossociais, assédio e discriminação, mesmo que ainda existam dificuldades para transformar essa proteção em segurança cotidiana ao trabalhador (Brasil, 1988; Brasil, 1943; Brasil, 2024a).

A primeira dificuldade aparece na flexibilização contratual e coletiva. A Reforma Trabalhista ampliou instrumentos de adaptação das relações de trabalho, como o teletrabalho, o contrato intermitente e a prevalência de instrumentos coletivos em determinadas matérias (Brasil, 2017). O STF reconheceu a constitucionalidade do contrato intermitente nas ADIs 5.826, 5.829 e 6.154, o que confirma sua validade formal e mantém aberta a discussão sobre seus efeitos materiais na renda, na previsibilidade e na continuidade da proteção ao trabalhador (STF, 2024).

A validade formal dos modelos flexíveis precisa vir acompanhada de controle sobre seus efeitos concretos, pois a flexibilidade que reduz a previsibilidade da jornada, da renda e do descanso acaba ampliando a insegurança social do trabalhador, sobretudo em relações nas quais a dependência econômica dificulta a resistência individual a condições prejudiciais (Righeto, 2019; Delgado, 2025).

A segunda dificuldade diz respeito à hiperdisponibilidade. O teletrabalho e os canais digitais de comunicação podem favorecer autonomia e continuidade da atividade, mas também prolongam a presença do trabalho na vida privada quando a empresa naturaliza mensagens fora do expediente, cobranças imediatas, reuniões em horários de descanso e expectativas de resposta permanente (Maciel et al., 2023; Martos; Santos; Barufi, 2025).

O TST já reconheceu a relevância do direito à desconexão no AIRR nº 2058-43.2012.5.02.0464, ao relacionar a conexão permanente por meios tecnológicos à preservação da integridade física e mental, do lazer e da vida social do empregado (TST, 2017). Esse precedente representa avanço, porém a falta de uma lei sistemática sobre desconexão ainda faz com que a proteção dependa de decisões pontuais, políticas internas e capacidade probatória em cada caso concreto (Gonçalves; Gama, 2025).

A terceira dificuldade aparece nas jornadas abusivas e no dano existencial, pois o TST já reconheceu dano presumido em caso de jornada exaustiva, indigna e inconstitucional, dispensando a prova específica do prejuízo quando a própria duração do trabalho demonstrou violação grave à dignidade humana (TST, 2018a).

Em outro caso, a Terceira Turma manteve indenização por dano existencial a caminhoneiro submetido a jornada que alcançava vinte e uma horas diárias, compreendendo que a intensidade do labor comprometia descanso e projeto de vida (TST, 2025e).

A jurisprudência também mostra os limites da proteção. A Quarta Turma do TST afastou indenização por dano existencial em caso de motorista que realizava horas extras habituais, por entender que a jornada extraordinária não demonstrava, por si só, prejuízo ao convívio familiar e social (TST, 2023). Essa oscilação confirma a crítica de Ledur (2022) e de Lino e Botelho (2025), pois a exigência de prova muito individualizada pode enfraquecer a tutela exatamente nos casos em que a jornada já ocupa de maneira desproporcional o tempo de vida do trabalhador.

A quarta dificuldade está na gestão dos riscos psicossociais. A inclusão desses fatores no gerenciamento de riscos ocupacionais pela NR-1 representa avanço importante, pois obriga a empresa a olhar para a forma como organiza metas, cobranças, comunicação, apoio hierárquico e ritmo de trabalho (Brasil, 2024a). O MTE reforçou que a inclusão desses riscos no GRO passaria por fase educativa e que as empresas deveriam tratar o tema de maneira preventiva, inclusive com orientações específicas para aplicação do capítulo 1.5 da NR-1 (Brasil, 2025a; Brasil, 2026).

Esse avanço normativo confirma que a proteção tradicional era insuficiente para lidar com danos produzidos pela própria organização do trabalho. A saúde mental do trabalhador não pode ser tratada apenas como problema individual, pois o esgotamento, o medo, a ansiedade, a sobrecarga e a sensação de vigilância constante costumam estar ligados a metas, jornadas, cobranças e práticas de liderança definidas pela empresa (Gomes; Marcondes, 2024; Grimaldi; Moquedace; Moraes, 2025).

A quinta dificuldade aparece no assédio moral organizacional. O TST registrou que, entre 2020 e 2024, a Justiça do Trabalho recebeu mais de 450 mil ações envolvendo assédio moral, com crescimento de 28% entre 2023 e 2024 (TST, 2025a). O número indica que a violência moral não pode ser lida como exceção isolada, pois revela uma prática recorrente ligada à forma como o poder empresarial é exercido em muitos ambientes de trabalho.

A condenação de indústria aeronáutica que expunha faltas e atrasos de empregados em quadros afixados em local de circulação ilustra esse problema. O TST reconheceu assédio moral organizacional porque a exposição pública era usada como método de disciplina interna e produzia constrangimento coletivo, mostrando que a violação da dignidade pode nascer da própria técnica de gestão adotada pela empresa (TST, 2025b).

A sexta dificuldade envolve assédio sexual, violência de gênero e discriminação. O TST informou crescimento de 35% das ações sobre assédio sexual entre 2023 e 2024, o que demonstra a persistência do problema apesar da existência de normas penais, trabalhistas e institucionais de enfrentamento (TST, 2025c). Lima et al. (2025) reforçam que as mulheres são as principais vítimas e que os impactos alcançam saúde mental, permanência no emprego e desenvolvimento profissional.

A Lei nº 14.457/2022 responde a essa realidade ao exigir medidas de prevenção, regras de conduta, canais de denúncia, apuração e garantia de anonimato, cuja efetividade depende de uma cultura organizacional capaz de acolher relatos, preservar a vítima e responsabilizar agressores, já que canais apenas formais podem se tornar ineficazes quando o trabalhador teme retaliação ou descrédito (Brasil, 2022c).

A jurisprudência recente confirma a gravidade das violações. Em 2025, a Segunda Turma do TST manteve a condenação de empresa por violência de gênero contra operadora de caixa submetida a assédio sexual e agressões verbais praticadas por gerente (TST, 2025d). Em 2024, a Sétima Turma elevou indenização de trabalhadora que relatou assédio sexual iniciado quando tinha 17 anos, reconhecendo a gravidade da violência e a vulnerabilidade da vítima (TST, 2024).

O processo judicial também precisa enfrentar barreiras de prova. Em conflitos de assédio, discriminação e violência de gênero, a vítima muitas vezes lida com medo de represália, ausência de documentos, dependência econômica e isolamento. O TST contribuiu para uma leitura mais adequada ao afastar a suspeição de testemunha em caso no qual empregados vítimas da mesma gerente haviam ajuizado ações distintas e se indicado mutuamente, reconhecendo que essa circunstância não retira, por si só, a credibilidade do depoimento (TST, 2025f).

A perspectiva de gênero e os protocolos antidiscriminatórios ajudam a aproximar a resposta judicial da realidade vivida por trabalhadores vulnerabilizados. A Resolução CNJ nº 492/2023 e os Protocolos do TST e do CSJT orientam a consideração das assimetrias concretas de poder, gênero, raça e outras vulnerabilidades, o que melhora a análise de provas e evita

julgamentos baseados em expectativas abstratas sobre como a vítima deveria agir (CNJ, 2023; TST; CSJT, 2024).

Os resultados permitem afirmar que a insuficiência da tutela trabalhista não decorre da falta absoluta de normas, e sim da dificuldade de prevenir, fiscalizar, provar e reparar violações que ocorrem dentro da organização do trabalho, muitas vezes apresentadas como gestão eficiente, flexibilidade, produtividade ou disciplina interna.

A proteção efetiva exige que o poder empregatício seja controlado antes da consolidação do dano. Isso depende de políticas internas claras, canais de denúncia confiáveis, participação dos trabalhadores, atuação sindical, fiscalização estatal, análise estrutural de práticas abusivas, fortalecimento da prova oral e jurisprudência capaz de reconhecer que certas formas de organização do trabalho violam direitos fundamentais mesmo quando não deixam marcas documentais evidentes.

5 Considerações Finais

O artigo analisou o abuso do poder empregatício e sua relação com a violação dos direitos fundamentais do trabalhador, buscando compreender se a tutela trabalhista brasileira é suficiente para proteger dignidade, saúde, descanso, privacidade, igualdade e liberdade no ambiente laboral contemporâneo.

A pesquisa demonstrou que o ordenamento jurídico brasileiro reúne fundamentos relevantes de proteção, como a Constituição de 1988, a CLT, os princípios trabalhistas, a LGPD, a Lei nº 14.457/2022, a NR-1, os materiais institucionais, os protocolos de julgamento e a jurisprudência trabalhista, formando um conjunto de instrumentos importantes para conter abusos e reconhecer violações praticadas pelo empregador.

A análise também demonstrou que a existência desses instrumentos não garante proteção material suficiente. A flexibilização contratual, a hiperdisponibilidade digital, as jornadas abusivas, o assédio moral organizacional, o assédio sexual, a discriminação, os riscos psicossociais e as barreiras probatórias revelam que muitos direitos permanecem dependentes de denúncia, prova, fiscalização e atuação judicial posterior.

A resposta ao problema de pesquisa é que a tutela trabalhista brasileira consegue reconhecer e reparar várias violações, porém ainda não atua de modo plenamente preventivo,

uniforme e acessível diante de práticas empresariais que transformam o tempo, a saúde, a intimidade e a dignidade do trabalhador em instrumentos de produtividade. A insuficiência aparece na distância entre o direito formalmente assegurado e a proteção vivida no cotidiano da relação de emprego.

Conclui-se que o enfrentamento do abuso do poder empregatício exige fortalecimento da prevenção empresarial, da fiscalização pública, da atuação coletiva, dos canais de denúncia, da educação jurídica dos trabalhadores, do reconhecimento dos riscos psicossociais e de uma jurisprudência sensível às desigualdades concretas da relação laboral. Somente com essa articulação os direitos fundamentais do trabalhador poderão deixar de operar como promessa normativa e se tornar proteção efetiva durante toda a execução do contrato de trabalho.

Referências

BAGGIO, Andreza Cristina; CAGGIANO, Polyana Lais Majewski. O papel da jurisdição no combate ao assédio moral: decisões paradigmáticas e acesso à justiça. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, [S. l.], v. 90, n. 4, p. 242-268, 2024. DOI: 10.70405/rtst.v90i4.117. Disponível em: <https://revista.tst.jus.br/rtst/article/view/117>. Acesso em: 17 mar. 2026.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 6. ed. São Paulo: LTr, 2005.

BRASIL. **Constituição (1988)**. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 17 mar. 2026.

BRASIL. **Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro, RJ: Presidência da República, 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 17 mar. 2026.

BRASIL. **Lei n. 10.224, de 15 de maio de 2001**. Altera o Decreto-Lei n. 2.848, de 7 de dezembro de 1940, Código Penal, para dispor sobre o crime de assédio sexual e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 2001. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/leis_2001/110224.htm. Acesso em: 17 mar. 2026.

BRASIL. **Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943, e outras normas. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 14 jul. 2017. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm. Acesso em: 7 out. 2025.

BRASIL. **Lei n. 13.709, de 14 de agosto de 2018**. Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais. Brasília, DF: Presidência da República, 2018. Disponível em:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/113709.htm. Acesso em: 17 mar. 2026.

BRASIL. **Emenda Constitucional n. 115, de 10 de fevereiro de 2022**. Altera a Constituição Federal para incluir a proteção de dados pessoais entre os direitos e garantias fundamentais. Brasília, DF: Presidência da República, 2022a. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc115.htm. Acesso em: 17 mar. 2026.

BRASIL. **Lei n. 14.457, de 21 de setembro de 2022**. Institui o Programa Emprega + Mulheres e altera a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, 2022c. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2022/lei/114457.htm. Acesso em: 17 mar. 2026.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. **Resolução n. 492, de 17 de março de 2023**. Estabelece diretrizes para adoção de perspectiva de gênero nos julgamentos em todo o Poder Judiciário. Brasília, DF: CNJ, 2023. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/files/original144414202303206418713e177b3.pdf>. Acesso em: 17 mar. 2026.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Portaria MTE n. 1.419, de 27 de agosto de 2024**. Altera a redação do capítulo 1.5 Gerenciamento de Riscos Ocupacionais da Norma Regulamentadora n. 1 (NR-1). Brasília, DF: MTE, 2024a. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/inspecao-do-trabalho/seguranca-e-saude-no-o-trabalho/sst-portarias/2024/portaria-mte-no-1-419-nr-01-gro-nova-redacao.pdf>. Acesso em: 17 mar. 2026.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Inclusão de fatores de risco psicossociais no GRO começa em caráter educativo a partir de maio**. Brasília, DF: MTE, 24 abr. 2025a. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2025/abril/inclusao-de-fatores-de-risco-psicossociais-no-gro-comeca-em-carater-educativo-a-partir-de-maio>. Acesso em: 17 mar. 2026.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **MTE lança manual para orientar gestão de riscos ocupacionais nas empresas**. Brasília, DF: MTE, 16 mar. 2026. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2026/marco/mte-lanca-manual-para-orientar-gestao-de-riscos-ocupacionais-nas-empresas>. Acesso em: 17 mar. 2026.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 15. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2022.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 22. ed. São Paulo: Juspodivm, 2025.

GOMES, Rosimeire de Souza; MARCONDES, Luciana. Ergonomia no ambiente de trabalho: seus impactos financeiros e à saúde do trabalhador. **Revista do Programa Trabalho Seguro**,

Brasília, n. 2, p. 145-157, jan./dez. 2024. Disponível em:
<https://revistaps.tst.jus.br/pts/article/view/30>. Acesso em: 18 nov. 2025.

GONÇALVES, Antônio Fabrício de Matos; GAMA, Caroline Dantas da. A construção jurídica do direito à desconexão: panorama internacional e a jurisprudência no direito brasileiro. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, [S. l.], v. 91, n. 3, p. 250-269, 2025. DOI: 10.70405/rtst.v91i3.181. Disponível em: <https://revista.tst.jus.br/rtst/article/view/181>. Acesso em: 17 mar. 2026.

GRIMALDI, Jéssica Martins de Lima; MOQUEDACE, Amanda Cristina Miranda; MORAIS, Uerlei Magalhães de. Burnout em empregados plantonistas: as consequências da síndrome e as medidas de prevenção necessárias. **Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação (REASE)**, São Paulo, v. 11, n. 5, p. 4142-4156, maio 2025. Disponível em: <https://periodicorease.pro.br/rease/article/view/19331>. Acesso em: 18 nov. 2025.

LEDUR, José Felipe. O dano existencial e a jurisprudência trabalhista regressiva. **Revista da Escola Judicial do TRT da 4ª Região**, Porto Alegre, v. 4, n. 7-8, p. 309-340, jan./dez. 2022 (publicado em 2023). Disponível em: <https://periodicos.trt4.jus.br/revistaejud4/article/view/224>. Acesso em: 18 nov. 2025.

LIMA, Roberta de; CALDAS, Fabiana B.; FERREIRA, Breno de O.; GOMES-SOUZA, Ronaldo. Assédio sexual de mulheres no ambiente de trabalho: uma revisão sistemática. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, Brasília, v. 41, e41504, 2025. DOI: 10.1590/0102.3772e41504.pt. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ptp/a/THDYHq4cGtGtnS5tNhRfJJB/>. Acesso em: 17 mar. 2026.

LINO, André Rezende Soares; BOTELHO, Vitor Pimenta Velloso. Jornada exaustiva e dano moral in re ipsa: uma análise crítica da jurisprudência do TRT da 10ª Região. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região**, Brasília, DF, v. 29, n. 1, p. 24-32, 2025. Disponível em: <https://revista.trt10.jus.br/index.php/revista10/article/view/636>. Acesso em: 17 mar. 2026.

MACIEL, Fernanda Silva Camargo et al. O direito a desconexão nas relações de trabalho. **Revista Multidisciplinar do UniSantacruz**, Curitiba, v. 1, n. 2, p. 445-466, 2023. Disponível em: <https://periodicos.unisantacruz.edu.br/index.php/revmulti/article/view/331>. Acesso em: 11 nov. 2025.

MARTINS, Elionildo Lino da Costa; CHAGAS, Milton Jarbas Rodrigues. O direito à privacidade dos empregados em empresas privadas: limites e garantias. **Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação**, São Paulo, v. 10, n. 11, p. 4714-4730, nov. 2024. Disponível em: <https://periodicorease.pro.br/rease/article/view/16656>. Acesso em: 11 nov. 2025.

MARTOS, José Antônio de Faria; SANTOS, Rafael Augusto dos; BARUFI, Renato Britto. Direito à desconexão e teletrabalho: entre a flexibilidade e os riscos da hiperconexão. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, [S. l.], v. 91, n. 1, p. 149-163, 2025. DOI:

10.70405/rtst.v9i1i1.136. Disponível em: <https://revista.tst.jus.br/rtst/article/view/136>. Acesso em: 17 mar. 2026.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. **Violência e assédio moral no trabalho**: perguntas e respostas. Brasília, DF: MPT, 2025. Disponível em: <https://mpt.mp.br/pgt/noticias/final-cartilha-assedio-moral-no-trabalho-atualizada-2025-3.pdf>. Acesso em: 17 mar. 2026.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. **Violência e assédio sexual no trabalho**: perguntas e respostas. Brasília, DF: MPT, 2024. Disponível em: <https://mpt.mp.br/pgt/noticias/assedio-sexual-trabalho-perguntas-respostas-web.pdf>. Acesso em: 17 mar. 2026.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção (n. 190) sobre violência e assédio**, 2019. Genebra: OIT, 2019a. Disponível em: <https://www.ilo.org/pt-pt/media/68241/download>. Acesso em: 17 mar. 2026.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Recomendação (n. 206) sobre violência e assédio**, 2019. Genebra: OIT, 2019b. Disponível em: <https://www.ilo.org/pt-pt/media/68246/download>. Acesso em: 17 mar. 2026.

RIGHETO, Thainara Stefany Haack. A (in)constitucionalidade do novo modelo de supremacia do negociado sobre o legislado: reforma trabalhista e direitos fundamentais dos trabalhadores. **Revista do Departamento de Direito do Trabalho e da Seguridade Social**, São Paulo, v. 10, p. 11-36, jan./dez. 2019. Disponível em: https://direito.usp.br/pca/arquivos/7c78261d1566_revista-dtbsnova.pdf. Acesso em: 18 nov. 2025.

SOUZA, Kelvys Louzeiro de; MOREIRA, Mauro Sérgio de Souza. Eficácia dos direitos fundamentais nas relações privadas sob o enfoque das teorias horizontal e diagonal: da formulação teórica à aplicabilidade judicial. **Revista da Faculdade de Direito da Universidade Federal de Uberlândia**, Uberlândia, v. 50, n. 2, p. 422-453, jul./dez. 2022 (publicado em 2023). Disponível em: <https://seer.ufu.br/index.php/revistafadir/article/view/54335>. Acesso em: 18 nov. 2025.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL (Brasil). **Tema 1.046**: validade de norma coletiva que limita direito não assegurado constitucionalmente (ARE 1.121.633). Brasília, DF: STF, 2022. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?classeProcesso=ARE&incidente=5415427&numeroProcesso=1121633&numeroTema=1046>. Acesso em: 28 out. 2025.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL (Brasil). **Contrato de trabalho intermitente é constitucional**. Brasília, DF: STF, 16 dez. 2024. Disponível em: <https://noticias.stf.jus.br/postsnoticias/contratodetrabalho-intermitente-e-constitucional-afirma-stf/>. Acesso em: 28 out. 2025.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista n. 2058-43.2012.5.02.0464.** 7ª Turma. Relator: Ministro Cláudio Mascarenhas Brandão. Brasília, DF: TST, DEJT 27 out. 2017.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Condenação por jornada exaustiva dispensa provas de prejuízo para empregado.** Brasília, DF: TST, 12 set. 2018a. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/-/condenacao-por-jornada-exaustiva-dispensa-provas-de-prejuizo-para-empregado>. Acesso em: 17 mar. 2026.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Sem prova de que jornada excessiva gerou dano existencial, motorista não receberá indenização.** Brasília, DF: TST, 3 maio 2023. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/-/sem-prova-de-que-jornada-excessiva-gerou-dano-existencial-motorista-nao-recebera-indenizacao>. Acesso em: 17 mar. 2026.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Auxiliar que sofreu assédio sexual aos 17 anos consegue aumentar valor da indenização.** Brasília, DF: TST, 8 jul. 2024. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/-/auxiliar-que-sofreu-assedio-sexual-aos-17-anos-consegue-aumentar-valor-da-indenizacao>. Acesso em: 17 mar. 2026.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Em cinco anos, Justiça do Trabalho julgou mais de 450 mil casos de assédio moral.** Brasília, DF: TST, 2 maio 2025a. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/-/em-cinco-anos-justica-do-trabalho-julgou-mais-de-450-mil-casos-de-assedio-moral>. Acesso em: 17 mar. 2026.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Indústria aeronáutica é condenada por expor quadro de empregados faltosos.** Brasília, DF: TST, 10 set. 2025b. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/-/industria-aeronautica-e-condenada-por-expor-quadro-de-empregados-faltosos>. Acesso em: 17 mar. 2026.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Número de ações sobre assédio sexual na Justiça do Trabalho cresce 35% entre 2023 e 2024.** Brasília, DF: TST, 7 mar. 2025c. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/-/numero-de-acoes-sobre-assedio-sexual-na-justica-do-trabalho-cresce-35-entre-2023-e-2024>. Acesso em: 17 mar. 2026.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Empresa é condenada por violência de gênero contra operadora de caixa.** Brasília, DF: TST, 16 maio 2025d. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/-/empresa-e-condenada-por-violencia-de-genero-contra-operadora-de-caixa>. Acesso em: 17 mar. 2026.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Turma confirma indenização por dano existencial em jornada que alcançava vinte e uma horas diárias.** Brasília, DF: TST, 19 ago. 2025e. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/-/turma-confirma-indenizacao-por-dano-existencial-em-jornada-que-alcançava-vinte-e-uma-horas-diaras>. Acesso em: 17 mar. 2026.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Empregado que sofreu assédio da mesma gerente pode testemunhar em ação de colega.** Brasília, DF: TST, 19 set. 2025f. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/-/empregado-que-sofreu-assedio-da-mesma-gerente-pode-testemunhar-em-acao-de-colega>. Acesso em: 17 mar. 2026.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO; CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO. **Protocolos para atuação e julgamento na Justiça do Trabalho.** Brasília, DF: TST; CSJT, 2024. Disponível em: <https://www.csjt.jus.br/documents/955023/0/Protocolos%2Bde%2BAtua%C3%A7%C3%A3o%2Bde%2BJulgamento%2Bda%2BJusti%C3%A7a%2Bdo%2BTrabalho%2B%281%29.pdf/3a7256a6-2c97-22d7-a74ebf607baf22ce?t=1724100057072>. Acesso em: 17 mar. 2026.