

**UNIVERSIDADE CESUMAR - UNICESUMAR**  
**CENTRO DE CIÊNCIAS HUMANAS E SOCIAIS APLICADAS**  
**CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO**

**PRODUTIVIDADE A QUALQUER CUSTO: A EXIGÊNCIA DE METAS ABUSIVAS E A  
VIOLAÇÃO DA DIGNIDADE DO TRABALHADOR**

**GIOVANA GARCIA DA SILVA**

**MARINGÁ – PR**  
**2025**

GIOVANA GARCIA DA SILVA

PRODUTIVIDADE A QUALQUER CUSTO: A EXIGÊNCIA DE METAS ABUSIVAS E A  
VIOLAÇÃO DA DIGNIDADE DO TRABALHADOR

Artigo apresentado ao Curso de Graduação em  
Direito da Universidade Cesumar –  
UNICESUMAR como requisito parcial para a  
obtenção do título de bacharela em Direito, sob  
a orientação do Prof. Ms. Welington Junior  
Jorge Manzato.

MARINGÁ – PR

2025

**FOLHA DE APROVAÇÃO**  
**GIOVANA GARCIA DA SILVA**

**PRODUTIVIDADE A QUALQUER CUSTO: A EXIGÊNCIA DE METAS ABUSIVAS E A  
VIOLAÇÃO DA DIGNIDADE DO TRABALHADOR**

Artigo apresentado ao Curso de Graduação em Direito da Universidade Cesumar – UNICESUMAR como requisito parcial para a obtenção do título de bacharela em Direito, sob a orientação do Prof. Ms. Welington Junior Jorge Manzato.

Aprovado em: \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_.

BANCA EXAMINADORA

---

Nome do professor – (Titulação, nome e Instituição)

---

Nome do professor - (Titulação, nome e Instituição)

---

Nome do professor - (Titulação, nome e Instituição)

À minha família, porto seguro desde muito  
antes do Direito.  
Aos que sempre estiveram ao meu lado,  
oferecendo apoio, amor e a serenidade  
necessária para que eu nunca esquecesse de  
onde vim nem para onde poderia ir.

## **AGRADECIMENTOS**

Aos meus pais, que me ensinaram, com gestos e exemplos, que acreditar é o primeiro passo para realizar. Obrigada por nunca desistirem de me lembrar da força que eu tinha, mesmo nos instantes em que a esperança parecia se afastar.

Ao meu tio e à minha avó, que souberam transformar incentivo em abraço e carinho em certeza. Vocês foram a voz que me sustentou quando o silêncio da dúvida tentou me calar.

Aos meus amigos, que fizeram da jornada algo mais leve e bonito. Obrigada por compartilharem sorrisos e por me mostrarem que nenhum caminho precisa ser trilhado sozinha.

Este trabalho carrega um pouco de cada um de vocês.

## SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	8
2 O DIREITO DO TRABALHO E A CULTURA DO DESEMPENHO E DA PRODUTIVIDADE.....	9
3 METAS COMO FERRAMENTA DE GESTÃO.....	13
3.1. QUANDO METAS SE TORNAM ABUSIVAS: INDICADORES E PRÁTICAS COMUNS.....	14
4 A DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA NAS RELAÇÕES DE TRABALHO: FUNDAMENTOS JURÍDICOS E ANÁLISE CRÍTICA.....	17
4.1. METAS ABUSIVAS: IMPACTOS FÍSICOS, PSÍQUICOS E SOCIAIS SOBRE O TRABALHADOR.....	18
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	19
REFERÊNCIAS.....	20

# **PRODUTIVIDADE A QUALQUER CUSTO: A EXIGÊNCIA DE METAS ABUSIVAS E A VIOLAÇÃO DA DIGNIDADE DO TRABALHADOR**

Giovana Garcia Da Silva

## **RESUMO**

O presente estudo analisa a exigência de metas abusivas nas relações de trabalho e seus reflexos sobre a dignidade da pessoa humana, princípio estruturante do Estado democrático de Direito. Partiu-se de uma abordagem histórico-jurídica, examinam-se a evolução da cultura da produtividade e a construção normativa destinada à proteção do trabalhador frente às pressões empresariais por desempenho. A pesquisa tem como objetivo geral verificar de que modo a imposição desarrazoada de metas compromete a integridade física, psíquica e social do empregado, afrontando direitos fundamentais e a função social da empresa. Especificamente, buscou-se: (i) investigar a trajetória da cultura do desempenho no Direito do Trabalho; (ii) identificar os limites jurídicos da fixação de metas; (iii) discutir os impactos das metas abusivas à luz da doutrina e da jurisprudência; e (iv) analisar criticamente o papel da dignidade humana nas relações laborais. Metodologicamente, adotou-se o método dedutivo, com base em pesquisa bibliográfica e documental, de caráter qualitativo e descritivo-analítico, utilizando-se legislação, doutrina e jurisprudência nacional. Os resultados demonstram que a imposição de metas abusivas extrapola os limites do poder diretivo empresarial, configurando ilícito trabalhista, ensejando reparação civil e, em certos casos, autorizando a rescisão indireta do contrato de trabalho. Conclui-se que a compatibilização entre produtividade e respeito à dignidade humana demanda a efetiva aplicação das normas protetivas e a mudança cultural nas práticas de gestão, de modo a assegurar um ambiente laboral equilibrado e conforme os valores constitucionais.

**Palavras-chave:** Assédio moral organizacional. Dignidade da pessoa humana. Produção laboral. Relações de trabalho.

## **PRODUCTIVITY AT ANY COST: THE DEMAND FOR ABUSIVE GOALS AND THE VIOLATION OF WORKER DIGNITY**

## **ABSTRACT**

This study analyzes the imposition of abusive performance targets in labor relations and their effects on the dignity of the human person, a foundational principle of the Democratic Rule of Law. Adopting a historical and legal approach, it examines the evolution of the culture of productivity and the normative framework developed to protect workers against corporate pressures for performance. The general objective of the research is to verify how the unreasonable imposition of targets compromises the physical, psychological, and social integrity of employees, thereby violating fundamental rights and the social function of the enterprise. Specifically, the study sought to: (i) investigate the historical trajectory of the

performance culture in Labor Law; (ii) identify the legal limits of goal-setting; (iii) discuss the impacts of abusive targets in light of doctrine and case law; and (iv) critically analyze the role of human dignity in labor relations. Methodologically, the research employed the deductive method, grounded in bibliographic and documentary (case law) analysis, with a qualitative and descriptive-analytical approach, drawing on Brazilian legislation, doctrine, and jurisprudence. The findings demonstrate that the imposition of abusive goals exceeds the limits of the employer's managerial prerogative, constituting a labor violation, giving rise to civil liability, and, in certain cases, justifying the indirect termination of the employment contract. It is concluded that reconciling productivity with respect for human dignity requires both the effective application of protective legal instruments and a cultural shift in management practices, in order to ensure a balanced workplace environment consistent with constitutional values.

**Keywords:** Organizational moral harassment. Human dignity. Labor production. Employment relations.

# 1 INTRODUÇÃO

Desde a Revolução Industrial até os tempos atuais, a organização do labor foi marcada por modelos que, ora priorizaram a maximização de resultados, ora buscaram conciliar tais exigências com a tutela dos direitos fundamentais. De modo que este estudo se lança ao debate em torno da imposição de metas, prática usual nas organizações, mas que, quando aplicada de maneira abusiva, converte-se em instrumento de degradação das condições laborais e de violação de direitos do trabalhador.

A temática ganha relevo pela sua presença no cotidiano empresarial e pela repercussão jurídica que assume em razão da incidência direta dos princípios constitucionais que regem o Estado democrático de Direito.

No primeiro capítulo, o estudo detém-se sobre o direito do trabalho e a cultura do desempenho e da produtividade, de modo que analisa a gênese histórica desse fenômeno e a forma como as normas jurídicas buscaram equilibrar a pressão por resultados com a proteção do trabalhador.

No segundo capítulo, investiga-se o uso das metas como ferramenta de gestão, identificando-se sua legitimidade, limites e critérios de razoabilidade, bem como os momentos em que deixam de ser instrumentos administrativos para configurarem práticas abusivas. Refletiram-se e analisaram-se a força diretiva do empregador, a força e submissão do trabalho/trabalhador, e a razoabilidade do que se pode exigir até o tropeço da lesão à norma.

No terceiro capítulo, aprofunda-se a análise acerca da dignidade da pessoa humana nas relações laborais, à medida que se dedicou ao exame de seus fundamentos constitucionais e sua dimensão operativa no campo do trabalho, para, em seguida, refletir sobre os impactos físicos, psíquicos e sociais das metas abusivas, à luz da doutrina e da jurisprudência pátria.

O objetivo geral da pesquisa consiste em analisar de que maneira a exigência de metas abusivas afronta a dignidade da pessoa humana, compreendida como fundamento da ordem constitucional. Como objetivos específicos, busca-se: (i) examinar a evolução histórica da cultura de desempenho e produtividade no Direito do Trabalho; (ii) identificar os limites jurídicos da imposição de metas; (iii) discutir os reflexos das metas abusivas sobre a integridade física, psíquica e social do trabalhador; e (iv) apresentar análise crítica da jurisprudência e da doutrina que tratam da matéria.

A metodologia utilizada foi a dedutiva, com abordagem predominantemente em pesquisa bibliográfica e documental (jurisprudencial), com análise qualitativa e de caráter descritivo-analítico. Empregaram-se fontes normativas, doutrinárias e jurisprudenciais,

privilegiando-se a legislação brasileira, a Constituição Federal, a Consolidação das Leis do Trabalho, convenções internacionais e decisões dos Tribunais Regionais do Trabalho, adicionalmente, de obras de autores clássicos e contemporâneos. A análise crítica baseou-se em cotejo entre os fundamentos teóricos e a realidade prática, de modo que permitiu maior compreensão dos impactos sociais e jurídicos da temática.

A justificativa do estudo reside na atualidade e relevância do tema, dado que a intensificação da cultura da produtividade, em especial em setores de alta competitividade, tem levado a práticas que degradam o meio ambiente laboral e comprometem a saúde e a dignidade do trabalhador. Trata-se de questão que exige reflexão jurídica aprofundada para a defesa de direitos individuais e para a preservação de valores coletivos e da própria função social da empresa.

Por fim, a pesquisa conclui-se como necessária para se compreender em que medida a imposição de metas, quando ultrapassa os limites da razoabilidade, deixa de ser um legítimo exercício do poder diretivo do empregador para tornar-se prática ilícita que viola a Constituição Federal.

## **2 O DIREITO DO TRABALHO E A CULTURA DO DESEMPENHO E DA PRODUTIVIDADE**

A cultura do desempenho e da produtividade é um fenômeno que resulta de um processo histórico ligado à evolução do trabalho, à industrialização, às mudanças tecnológicas e à transformação das relações organizacionais. Ela combina aspectos econômicos, sociais e culturais que moldam tanto a forma como as empresas operam quanto as expectativas impostas aos trabalhadores.

Dessa forma, compreende-se que, dentro deste terreno, a cultura do desempenho e da produtividade constitui expressão de um processo histórico em que a organização do trabalho, a estrutura econômica e a regulação jurídica se moldaram de forma recíproca.

O percurso inicia-se com as transformações produtivas advindas da Revolução Industrial, quando a mecanização e a divisão técnica do trabalho passaram a impor ritmo uniforme às atividades, mensurando-se o labor segundo critérios objetivos de rendimento. Isso reforçado por teorias administrativas que viam o trabalhador como peça de um sistema, cujo valor se media pela capacidade de cumprir metas e gerar resultados objetivos.

No modo de produção capitalista, segundo Marx (2013), o processo de trabalho é concebido como a interação estruturada entre elementos essenciais que, articulados, permitem

a transformação da matéria e a geração de valor. Dentre esses elementos, destacam-se o objeto de trabalho, que constitui a matéria-prima ou insumo sobre o qual incidirá a atividade humana, e os meios de trabalho, que compreendem os instrumentos, ferramentas, máquinas e demais recursos técnicos utilizados para se alcançar o resultado pretendido.

Segundo Souza,

Um traço marcante desse processo de desenvolvimento das forças produtivas, carrega um aspecto geral e determinante: o incremento de máquinas com a capacidade de substituir atividades humanas por padrões mais simétricos e eficientes aos interesses capitalistas, isto é, à produção de mais-valor (Souza, 2024, p. 15).

O modelo de mecanização e da divisão técnica do trabalho consolidou métodos como os de Frederick Taylor<sup>1</sup> e Henry Ford<sup>2</sup>, que disciplinaram tarefas, racionalizaram gestos e associaram o valor do trabalhador à capacidade deste de cumprir etapas predeterminadas. A partir desse momento, a produtividade tornou-se elemento das relações econômicas, o que exigia, no plano jurídico, respostas que limitassem excessos e assegurassem a integridade física e moral do trabalhador (Ribeiro, 2015).

Ocorre que, antes da consolidação de um corpo normativo voltado à proteção social, o trabalho no Brasil se estruturava em moldes marcadamente assimétricos, em que o empregador detinha o controle absoluto sobre as condições laborais. Segundo Brito (2004), isso se justifica pela transição do modelo escravocrata para o trabalho assalariado, a partir da abolição em 1888, que não significou a imediata incorporação de garantias ou salvaguardas jurídicas ao trabalhador.

A ausência de regulamentação favorecia a manutenção de práticas coercitivas e degradantes, muitas das quais resgatavam elementos do trabalho forçado. Jornadas extensas, remuneração incerta e ausência de repouso eram aspectos comuns (Mendes, 2015). Segundo o autor, o poder disciplinar patronal podia incluir desde a imposição arbitrária de tarefas até penalidades não previstas em qualquer marco jurídico, dada a inexistência de normas gerais que limitassem tais condutas.

Foi então com o início do século XX que se testemunhou a intensificação do processo de industrialização. A produtividade em massa ampliou a demanda por mão de obra, mas também aprofundou as condições de exploração. Trabalhadores eram submetidos a ambientes

---

<sup>1</sup> Frederick Winslow Taylor (1856-1915) foi engenheiro mecânico norte-americano, criador da administração científica, que sistematizou métodos para otimizar a produção industrial por meio da divisão e especialização das tarefas, com cronometragem e padronização de movimentos (Souza; Tonon; Junges, 2017).

<sup>2</sup> Henry Ford (1863-1947), industrial norte-americano fundador da Ford Motor Company, aplicou os princípios tayloristas à produção em série, desenvolvendo o Fordismo, modelo caracterizado pela linha de montagem contínua, redução de custos e padronização em massa, influenciando profundamente as formas de organização do trabalho no século XX (Souza; Tonon; Junges, 2017).

insalubres, ritmos acelerados e pressão constante por resultados, sem que houvesse contrapartida em termos de proteção à saúde ou segurança (Mendes, 2015; Brito, 2004).

A dispensa de empregados ocorria sem aviso ou indenização, lançando famílias inteiras à desassistência imediata, pois inexistiam mecanismos públicos ou privados de amparo, como seguro-desemprego ou previdência acessível. A relação empregatícia dissolvia-se de forma abrupta, de modo que reforçava, ainda mais, a vulnerabilidade estrutural do trabalhador no mercado (Pereira, 2015).

Foi nesse palco que começaram a surgir leis esparsas voltadas a regular situações específicas como a limitação da jornada para determinadas categorias, a proteção ao trabalho de menores e normas rudimentares de segurança industrial. As iniciativas, inspiradas em experiências estrangeiras e em reivindicações de sindicatos incipientes, representavam avanços pontuais, mas não configuravam um sistema integrado de proteção.

Para Ribeiro (2015), até mesmo esse cumprimento era irregular e frequentemente burlado por empregadores, o que mantinha elevado o número de transgressões e violações. A fiscalização era insuficiente e, na prática, muitos dispositivos normativos não produziam efetividade, servindo mais como enunciados programáticos do que como instrumentos de tutela real<sup>3</sup>.

Segundo Pereira (2015), foi no contexto político do Estado Novo, em 1943, que se estruturou a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)<sup>4</sup>, reunindo e sistematizando toda a legislação laboral existente até então e incorporando dispositivos novos para assegurar direitos básicos como férias anuais remuneradas, jornada limitada, descanso semanal e indenização por dispensa sem justa causa.

A CLT representou a transição de um modelo fragmentado e precário para um regime jurídico unificado, em que o Estado assumiu papel na regulação das relações laborais e na proteção do trabalhador (Araújo, 2017). Com ela, instituiu-se um marco normativo que passou a equilibrar, ainda que de forma imperfeita e em constante evolução, a lógica produtivista com a salvaguarda da dignidade e dos direitos fundamentais no trabalho.

O Direito do Trabalho surge nesse contexto como instrumento de equilíbrio, fixando normas sobre jornada, remuneração, segurança e condições laborais. A regulação não eliminou a centralidade do desempenho como parâmetro de avaliação, mas vinculou-o a direitos mínimos

---

<sup>3</sup> Ribeiro (2015) observa que a fragilidade institucional e a ausência de fiscalização efetiva permitiam a perpetuação de práticas abusivas, revelando um descompasso entre a previsão normativa e a realidade concreta das relações de trabalho no período.

<sup>4</sup> A consolidação da CLT durante o Estado Novo integrou e sistematizou a legislação trabalhista vigente até então, estabelecendo direitos básicos e uniformizando normas relativas a férias, jornada, descanso semanal e indenização por dispensa imotivada, conferindo maior segurança jurídica às relações de trabalho.

e à proteção da dignidade humana. Relação esta que permaneceu no século XX, acompanhando a evolução econômica e a mudança da base produtiva (Araújo, 2017; Mendes, 2015)<sup>5</sup>.

O crescimento dos setores de serviços e de atividades intensivas em conhecimento ampliou o conceito de desempenho, incorporando fatores como inovação, adaptação e qualidade, que passaram a compor os indicadores de eficiência empresarial. A Constituição de 1988 incorporou ao texto fundamental princípios como o valor social do trabalho e a dignidade da pessoa humana, fornecendo a base normativa para compatibilizar produtividade e direitos fundamentais (Mendes, 2015; Brito, 2004)<sup>6</sup>.

A estrutura produtiva influencia de forma decisiva o desempenho agregado de um país. O deslocamento de mão de obra de setores de menor para maior produtividade foi elemento característico do desenvolvimento econômico nas economias centrais (Pereira, 2015). No Brasil, parte da literatura econômica registra um processo de desindustrialização, acompanhado da ampliação da participação de produtos primários na pauta exportadora, o que reduziu o ritmo de ganhos de produtividade<sup>7</sup>, o que envolve repercussões jurídicas relevantes, sobretudo no que se refere ao papel do Estado na formulação de políticas de desenvolvimento e na promoção de condições para o trabalho decente (Mattos, 2025).

No ambiente empresarial, a cultura do desempenho está vinculada à cultura organizacional, que compreende valores, normas e práticas compartilhadas. A comunicação interna, a clareza de objetivos e a valorização profissional influenciam o engajamento e a qualidade da execução das tarefas (Mattos, 2025). O ordenamento jurídico, ao proteger o trabalhador e exigir condições adequadas, contribui para a criação de ambientes que favoreçam resultados consistentes e sustentáveis (Ribeiro, 2015; Mattos, 2025). A gestão voltada ao desempenho, quando estruturada em conformidade com as garantias legais, tende a reduzir litígios e a preservar a saúde física e psíquica dos colaboradores.

A intensificação das exigências produtivas sem observância das balizas normativas conduz a jornadas extensas, metas irrealizáveis e desgaste laboral. Práticas estas que têm sido objeto de responsabilização na jurisprudência trabalhista, que reconhece o dever de reparação quando verificada a violação a direitos fundamentais. A cultura do desempenho, para manter-

---

<sup>5</sup> Sobre o papel do Direito do Trabalho como mecanismo de limitação do poder diretivo e de proteção da dignidade humana, Araújo (2017) e Mendes (2015), analisam a evolução normativa como resposta às transformações econômicas e organizacionais do século XX.

<sup>6</sup> A incorporação dos princípios do valor social do trabalho e da dignidade da pessoa humana na Constituição de 1988 estabelece parâmetros para a harmonização entre a busca por eficiência empresarial e a proteção dos direitos fundamentais dos trabalhadores, orientando a interpretação e aplicação das normas laborais contemporâneas.

<sup>7</sup> A transformação estrutural da economia impõe ao Estado o dever constitucional e legal de formular políticas públicas que promovam o desenvolvimento econômico, assegurando o pleno exercício dos direitos trabalhistas e condições adequadas para o trabalho digno, em conformidade com os preceitos do Direito do Trabalho e os compromissos internacionais assumidos pelo Brasil.

se legítima no Estado democrático de Direito, deve integrar-se aos princípios constitucionais que regem a atividade econômica, de forma a harmonizar eficiência e respeito à pessoa humana.

### **3 METAS COMO FERRAMENTA DE GESTÃO**

O estabelecimento de metas, enquanto instrumento de gestão, constitui prática consolidada nas organizações contemporâneas, assumindo relevância estratégica para o alcance dos objetivos institucionais e para a manutenção da competitividade no mercado globalizado. Trata-se de mecanismo de planejamento e de controle que, ao definir parâmetros claros e mensuráveis, orienta a atuação dos colaboradores e possibilita o acompanhamento do desempenho organizacional (Lacombe; Albuquerque, 2008).

A utilização de metas no ambiente corporativo não se limita à mera fixação de resultados numéricos. Conforme pontua Oliveira (2013), a gestão de metas demanda acompanhamento sistemático e a adoção de indicadores adequados, que permitam mensurar a produtividade e a qualidade do trabalho realizado. Desse modo, as metas bem estruturadas funcionam como vetor de alinhamento entre os objetivos individuais e os interesses coletivos da empresa, incentivando a motivação, a organização e a eficiência.

No plano jurídico, a fixação de metas se insere no exercício legítimo do poder diretivo do empregador, nos termos do art. 2º, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) (Brasil, 1943), cabendo-lhe organizar e dirigir a prestação pessoal de serviços. Contudo, esse poder não é absoluto, isto é, deve submeter-se aos limites impostos pela Constituição Federal, especialmente aos princípios da dignidade da pessoa humana (art. 1º, III) e do valor social do trabalho (art. 1º, IV), bem como ao direito fundamental ao meio ambiente laboral sadio e equilibrado (art. 6º, 7º, XXII, e 225 da CF/88) (Brasil, 1988).

Sob a perspectiva da administração, metas factíveis e bem calibradas operam como estímulo à superação e ao aprimoramento contínuo (Andrade *et al.*, 2011). Entretanto, para que cumpram essa função, devem observar critérios de razoabilidade e proporcionalidade, considerando-se as condições concretas de trabalho, os recursos disponíveis e a saúde física e mental do trabalhador. Cuidado que é, inclusive, coerente com as obrigações internacionais assumidas pelo Brasil perante a Organização Internacional do Trabalho (Convenções n. 155, 161 e 187), que impõem a adaptação das exigências laborais às capacidades psicofisiológicas dos empregados.

Portanto, metas constituem ferramenta legítima e necessária à gestão empresarial, desde que concebidas em conformidade com os direitos fundamentais do trabalhador e com os parâmetros de proteção ao meio ambiente laboral.

Mas, em que momento essa legítima ferramenta de gestão ultrapassa os limites da razoabilidade e se converte em instrumento abusivo de cobrança? A busca pelo desempenho não pode se sobrepor à preservação da saúde e da dignidade humanas, sob pena de desvirtuar a própria função social da empresa.

### 3.1. QUANDO METAS SE TORNAM ABUSIVAS: INDICADORES E PRÁTICAS COMUNS

A fixação de metas deixa de ser legítima e converte-se em instrumento abusivo quando extrapola os limites do poder diretivo, impondo exigências desarrazoadas que comprometem a saúde física e psíquica do trabalhador. Prática que, caracterizada pela cobrança desproporcional e pela pressão excessiva, pode configurar assédio moral organizacional, nos termos expostos, ao instrumentalizar a gestão de forma a submeter os empregados a constrangimentos e humilhações sistemáticas, visando à maximização de resultados (Bandinelli, 2020).

A doutrina especializada alerta que a abusividade das metas manifesta-se, em geral, por meio de indicadores como (i) imposição de prazos inexecutáveis; (ii) ausência de recursos materiais ou humanos compatíveis; (iii) monitoramento invasivo e permanente; (iv) estímulo à competição desleal entre colegas; (v) ameaça velada ou explícita de sanções disciplinares, rebaixamentos ou dispensas; e (vi) condicionamento de remuneração variável a resultados manifestamente inalcançáveis (Arantes *et al.*, 2024).

Os efeitos dessa gestão abusiva transcendem o plano individual, repercutindo sobre o meio ambiente do trabalho enquanto bem jurídico coletivo. A literatura registra que a pressão contínua para cumprimento de metas inatingíveis é fator desencadeador de estresse ocupacional, ansiedade, depressão, síndrome de burnout e outras doenças psicossociais (Sardá; Legal; Jablonski, 2004). Consequências que se enquadram no conceito de poluição laboral, à medida que degradam a qualidade ambiental e violam o disposto no art. 3º, III, da Lei n. 6.938/81, aplicável ao meio ambiente do trabalho (Brasil, 1981).

Juridicamente, a cobrança abusiva de metas afronta o dever do empregador de reduzir os riscos inerentes ao trabalho, previsto no art. 7º, XXII, da Constituição, e as Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho, especialmente a NR-17, que estabelece parâmetros de organização do trabalho compatíveis com a preservação da saúde (Brasil, 1988).

Ao desconsiderar tais limites, a empresa não apenas incorre em ilícito trabalhista, mas também pode ser responsabilizada civil e coletivamente por danos morais e materiais, consoante o art. 225, § 3º, da CF/88, e a Lei n. 7.347/85 (Brasil, 1988; Brasil, 1985).

A jurisprudência recente e pretérita dos Tribunais Regionais do Trabalho tem reiteradamente reconhecido que a imposição de metas exorbitantes, acompanhada de pressão psicológica permanente e métodos constrangedores de cobrança, extrapola o legítimo exercício do poder diretivo do empregador, configurando ilícito trabalhista e ensejando reparação civil.

No Recurso Ordinário n. 01028201114503008, julgado pela 8ª Turma do TRT da 3ª Região, ficou assentado que, embora ao empregador seja lícito estabelecer objetivos e metas, este deve fazê-lo com razoabilidade, evitando práticas que atentem contra a dignidade e a saúde psíquica do empregado.

No caso, constatou-se que a cobrança desmedida culminou no desenvolvimento da denominada “síndrome do esgotamento pelo trabalho” (*burnout*), impondo-se, assim, a indenização por danos morais:

**TRABALHO ESTRESSANTE. METAS ABUSIVAS E PRESSÃO PERMANENTE. SÍNDROME DO ESGOTAMENTO PELO TRABALHO. DANO MORAL . INDENIZAÇÃO DEVIDA.** É certo que ao empregador é lícito cobrar o atingimento de metas e objetivos, uma vez que detém o poder diretivo e assume os riscos do empreendimento, todavia, deve fazê-lo com razoabilidade, sem afrontar a dignidade e a saúde psíquica de seus empregados pela imposição de metas exorbitantes e permanente pressão psicológica. Verificado que, em decorrência do abuso do poder diretivo, o empregado desenvolveu a “síndrome do esgotamento pelo trabalho” impõe-se a indenização pelos danos morais ocasionados. (TRT-3 - RO: 01028201114503008 MG 0001028-64 .2011.5.03.0145, Relator.: Jose Marlon de Freitas, Oitava Turma, Data de Publicação: 14/02/2014) (Grifo meu).

A decisão está alinhada ao disposto no art. 7º, XXII, da Constituição Federal, que garante a redução dos riscos inerentes ao trabalho por meio de normas de saúde, higiene e segurança, e ao art. 225, caput, que consagra o direito fundamental ao meio ambiente equilibrado, inclusive no ambiente laboral (Brasil, 1988).

Em outra decisão, o TRT da 9ª Região, no processo ROT: 0000084-89.2022.5.09.0022, reconheceu que as cobranças excessivas, associadas à exposição vexatória dos trabalhadores diante de terceiros, configuram conduta ilícita à luz dos arts. 186 e 927, do Código Civil, do art. 223-C, da CLT, e do art. 5º, V e X, da CF:

**ASSÉDIO MORAL. COBRANÇAS EXCESSIVAS.** As cobranças excessivas, inclusive mediante situações constrangedoras, de exposição dos trabalhadores perante outros, são consideradas conduta ilícita, na forma dos artigos 186 e 927 do Código Civil, artigo 223-C da CLT e art. 5º, incisos V e X da CF. Emergindo dos autos que a reclamante foi submetida a assédio moral, em ocasiões de exigências abusivas sobre o cumprimento de metas de trabalho, correta a r. decisão que condenou a ré ao pagamento de indenização pelo abalo

moral causado. Sentença mantida no particular. (TRT-9 - ROT: 000084-89 .2022.5.09.0022, Relator.: ROSEMARIE DIEDRICH S PIMPAO, Data de Julgamento: 29/02/2024, 7ª Turma, Data de Publicação: 06/03/2024) (Grifo meu).

A decisão reafirma que o dano moral trabalhista pode emergir da sobrecarga quantitativa de trabalho e de métodos degradantes de cobrança, que violam a honra e a imagem do empregado (art. 5º, X, CF) bem como a dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, CF) (Brasil, 1988).

Mais recentemente, o TRT da 2ª Região, no julgamento do RORSum: 10017125020235020089, foi além ao reconhecer que a cobrança abusiva de metas, somada à supressão irregular do intervalo intrajornada, constitui falta grave apta a respaldar a rescisão indireta do contrato de trabalho, nos termos do art. 483, alíneas b e d, da CLT:

RECURSO ORDINÁRIO EM RITO SUMARÍSSIMO INTERPOSTO PELO RECLAMANTE. **Rescisão indireta do contrato de trabalho.** Gravidade da conduta patronal demonstrada. Aplicação do art. 483, alíneas b e d, da CLT. A irregularidade na concessão do intervalo intrajornada e a **cobrança abusiva envolvendo o cumprimento de metas** resultaram patenteadas pelo conjunto probatório. Trata-se de irregularidades patronais que configuram faltas graves aptas a respaldar a rescisão indireta do contrato de trabalho, na forma do art. 483, alíneas b e d, da CLT. Precedentes do C. TST. Recurso ordinário ao qual se dá provimento nesse particular. (TRT-2 - RORSum: 10017125020235020089, Relator.: JANE GRANZOTO TORRES DA SILVA, 6ª Turma) (Grifo meu).

A hipótese revela que a abusividade na cobrança de metas não se limita à esfera indenizatória, mas pode implicar a ruptura contratual por culpa exclusiva do empregador, com o pagamento das verbas rescisórias devidas como se fosse dispensa sem justa causa.

Desse modo, identificar a abusividade na fixação de metas requer análise concreta das condições laborais, considerando-se os resultados exigidos, os meios disponibilizados e o impacto sobre a saúde e a dignidade do trabalhador. A adoção de metas razoáveis, acompanhada de suporte técnico e humano, é importante para evitar que a busca por produtividade se converta em mecanismo de degradação ambiental e de violação de direitos fundamentais.

Destarte, cumpre indagar em que ponto a legítima exigência de produtividade, expressão do poder diretivo empresarial, ultrapassa a medida da razoabilidade e se converte em afronta à dignidade da pessoa humana, transformando a gestão em opressão e a meta em meio de violação de direitos.

## **4 A DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA NAS RELAÇÕES DE TRABALHO: FUNDAMENTOS JURÍDICOS E ANÁLISE CRÍTICA**

O princípio da dignidade da pessoa humana constitui núcleo axiológico do Estado democrático de Direito brasileiro, assumindo a função de vetor interpretativo e de fundamento último de todo o ordenamento jurídico. Alçado a princípio fundamental no art. 1º, inciso III, da Constituição Federal, não se trata de mera declaração programática ou de enunciado moral, mas de norma jurídica dotada de eficácia plena e imediata, apta a condicionar a validade e a interpretação das demais normas (Leal, 2007; Barroso, 2010).

A concepção contemporânea da dignidade encontra raízes tanto na tradição filosófica kantiana, que compreende o ser humano como um fim em si mesmo, dotado de valor intrínseco, quanto no constitucionalismo pós-Segunda Guerra Mundial, que, reagindo às atrocidades cometidas, inscreveu em cartas constitucionais e tratados internacionais a afirmação de que toda pessoa é titular de direitos inalienáveis e invioláveis, independentemente de qualquer condição (Barroso, 2010).

No âmbito laboral, a dignidade da pessoa humana assume especial relevância em razão da centralidade do trabalho para a realização pessoal e a integração social do indivíduo. Como adverte Cecchin (2007), a relação capital-trabalho, historicamente marcada por assimetrias e práticas discriminatórias, expõe o trabalhador a situações que, não raro, violam seus direitos vitais mínimos. Violações que podem decorrer tanto de condutas diretas, como discriminações de gênero, raça, orientação sexual ou condição de saúde, quanto de condições estruturais como informalidade e precarização.

A proteção da dignidade do trabalhador não se limita à garantia de um contrato formal ou de remuneração mínima. Abrange, também, o direito a um ambiente de trabalho seguro, saudável e livre de humilhações, o que envolve a tutela de direitos da personalidade como honra, imagem, privacidade e integridade física e psíquica (Wolowski; Silva, 2019). Em outras palavras, o meio ambiente de trabalho equilibrado constitui instrumento de concretização do próprio princípio da dignidade, funcionando como barreira contra a degradação moral e física do indivíduo.

A aplicação prática desse princípio demanda, ainda, a harmonização com outros valores constitucionais como a livre iniciativa e o direito de propriedade. Nesses casos de colisão, a solução deve seguir o princípio da proporcionalidade, preservando, sempre que possível, o núcleo essencial da dignidade (Cecchin, 2007). A jurisprudência trabalhista, nesse sentido, tem reconhecido que metas de produtividade, controle de desempenho e medidas disciplinares não

podem ultrapassar os limites da razoabilidade, sob pena de caracterizar assédio moral e violação da dignidade do trabalhador.

Leal (2007) acrescenta que, para além da dimensão protetiva, a dignidade da pessoa humana deve orientar a boa-fé objetiva nas relações contratuais trabalhistas, impondo às partes deveres de lealdade, transparência e respeito mútuo, desde a fase pré-contratual até a extinção do vínculo.

No plano coletivo, Gama (2017) defende que a participação dos trabalhadores em processos decisórios empresariais, por meio de comissões representativas, densifica o conteúdo da dignidade ao reforçar a autonomia e o protagonismo do empregado, o que supera a visão estritamente conflitiva da relação de trabalho, incentivando práticas de gestão pautadas na cooperação e na justiça social.

Pelo que se pode deduzir, a dignidade da pessoa humana, no contexto laboral, não é uma cláusula constitucional abstrata, mas um princípio operativo que deve orientar políticas empresariais, decisões judiciais e a própria cultura organizacional, garantindo que o trabalho, longe de ser mero instrumento de produção, seja espaço de realização pessoal, inclusão social e respeito à condição humana.

#### 4.1. METAS ABUSIVAS: IMPACTOS FÍSICOS, PSÍQUICOS E SOCIAIS SOBRE O TRABALHADOR

A fixação de metas no ambiente corporativo, quando pautada por parâmetros razoáveis e compatíveis com as condições reais de trabalho, pode constituir legítimo instrumento de gestão e estímulo à produtividade. Todavia, quando essas metas se revelam excessivas, inalcançáveis ou acompanhadas de pressões desmedidas, configuram prática abusiva que afronta diretamente a dignidade da pessoa humana e os direitos da personalidade do trabalhador (Wolowski; Silva, 2019).

Segundo Cecchin (2007), o modelo econômico globalizado tem fomentado, em determinados setores, uma lógica de exploração intensiva da força de trabalho, na qual o empregado é tratado como recurso descartável. Nessa lógica, as metas abusivas atuam como mecanismo de intensificação do labor, levando a jornadas extenuantes, supressão de intervalos e imposição de ritmos incompatíveis com a preservação da saúde.

Os impactos físicos decorrentes incluem o aumento de doenças ocupacionais como lesões por esforços repetitivos, distúrbios osteomusculares e fadiga crônica. Já os efeitos psíquicos manifestam-se sob a forma de estresse, ansiedade, depressão e síndrome de burnout.

Tais consequências não apenas comprometem a capacidade produtiva do trabalhador, mas afetam profundamente sua vida familiar e social, gerando isolamento, conflitos domésticos e redução da participação comunitária (Leal, 2007).

Do ponto de vista jurídico, a imposição de metas desarrazoadas viola o dever de respeito à integridade física e psíquica do empregado, tutelada pelo art. 7º, XXII, da Constituição Federal, e contraria o direito fundamental ao meio ambiente de trabalho equilibrado (Brasil, 1988). Ademais, pode caracterizar assédio moral organizacional, quando se verifica a adoção sistemática de práticas que humilham e/ou expõem o trabalhador a constrangimentos diante do não atingimento dos objetivos fixados.

Barroso (2010) lembra que o núcleo essencial da dignidade inclui o valor intrínseco do indivíduo e sua autonomia e inserção comunitária. As metas abusivas atentam contra todos esses elementos, pois instrumentalizam o trabalhador, reduzem sua capacidade de autodeterminação e minam seus vínculos sociais.

Por fim, a prevenção e o combate a essa prática exigem medidas normativas e organizacionais, como a definição de parâmetros objetivos para a fixação de metas, a participação dos empregados na construção desses indicadores e a implementação de programas de saúde ocupacional que monitorem o impacto das exigências produtivas sobre o corpo e a mente do trabalhador (Gama, 2017). A gestão empresarial responsável, nessa perspectiva, deve reconhecer que a produtividade sustentável é indissociável do respeito à dignidade humana.

## **5 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Este trabalho examinou a exigência de metas abusivas no ambiente laboral, identificando seus impactos físicos, psíquicos e sociais e relacionando-os à violação da dignidade da pessoa humana. Constatou-se que, embora a estipulação de metas constitua ferramenta legítima de gestão, a sua utilização desarrazoada extrapola os limites do poder diretivo empresarial, transformando-se em prática ilícita que degrada o meio ambiente do trabalho e afronta direitos fundamentais.

Verificou-se, ainda, que a cobrança de resultados inalcançáveis compromete a saúde do trabalhador, enfraquece a função social da empresa, o que gera consequências na coletividade e na própria coesão social. Prática esta que, quando analisada sob a ótica constitucional, colide diretamente com os princípios da dignidade da pessoa humana, do valor social do trabalho e do direito a um ambiente laboral equilibrado.

A pesquisa demonstrou que a jurisprudência trabalhista tem desempenhado papel decisivo na concretização desses princípios, ao reconhecer o caráter abusivo de metas exorbitantes e assegurar reparações por danos morais e materiais. Decisões recentes, inclusive, têm admitido a rescisão indireta do contrato de trabalho quando comprovada a gravidade da conduta patronal, de maneira a reforçar a ideia de que a proteção jurídica não pode se limitar à previsão abstrata da norma, mas deve ser efetivada no caso concreto.

A análise registra, ainda, que a superação dessa prática exige a aplicação rigorosa da legislação vigente bem como uma mudança cultural nas organizações, orientada pela responsabilidade social e pela valorização do ser humano como centro da atividade econômica. Nesse sentido, gestores e empresas devem compreender que a produtividade sustentável é incompatível com modelos de cobrança abusivos, sendo necessária a construção de políticas internas que privilegiem metas razoáveis, transparência nos critérios de avaliação e respeito aos limites físicos e psicológicos dos trabalhadores - sob pena de passivo trabalhista.

A contribuição deste estudo reside justamente em oferecer uma reflexão crítica sobre os limites do poder diretivo empresarial, fornecendo subsídios teóricos e práticos para operadores do Direito, sindicatos, empresas e trabalhadores. Ao se debruçar sobre os impactos das metas abusivas e o posicionamento dos tribunais, pretende-se colaborar para a difusão de práticas laborais nas quais o desempenho empresarial seja conciliado com a tutela da dignidade humana.

Ao fim, conclui-se que, se o trabalho é parte essencial da vida, ele não pode ser medido apenas por resultados, mas pelo respeito que traduz. Defender a razoabilidade das metas é proteger a própria humanidade contra a lógica do excesso, afirmando que, em última instância, entre esses polos, cabe à ordem jurídica garantir que seja sempre o humano a medida de todas as coisas.

## REFERÊNCIAS

ARAÚJO, C. V. de. **A FORMAÇÃO DO MERCADO DE TRABALHO NO PIAUÍ: a transição do trabalho escravo para o trabalho assalariado-1871-1930**. 2017. Disponível em: <http://repositorio.ufpi.br:8080/handle/123456789/584>. Acesso em: 27 jun. 2025.

ANDRADE, R. O. B. *et al.* **Administração geral e pública**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2011. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788535271444>. Acesso em: 29 jun. 2025.

ARANTES, L. M. S. *et al.* Estresse no ambiente de trabalho causado pelas metas estabelecidas pelas organizações. **Revista UniAraguaia**, v. 19, n. 3, p. 401-407, 2024. Disponível em:

<https://revistauniaraguaia.com.br/index.php/revistauniaraguaia/article/view/2024v19n3estress>. Acesso em: 12 jul. 2025.

BANDINELLI, P. C. **Meio ambiente do trabalho equilibrado: assédio moral organizacional decorrente da cobrança abusiva de metas como forma de poluição ambiental.** Florianópolis: UFSC, 2020. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/handle/123456789/217895>. Acesso em: 05 jul. 2025.

BARROSO, L. R. **A dignidade da pessoa humana no direito constitucional contemporâneo: natureza jurídica, conteúdos mínimos e critérios de aplicação.** Mimeografado, 2010. Disponível em: <http://pucgoias.edu.br>. Acesso em: 27 jul. 2025.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.** Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 10 jul. 2025.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.** Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: 17 jul. 2025.

BRASIL. **Lei n. 6.938, de 31 de agosto de 1981.** Dispõe sobre a Política Nacional do Meio Ambiente. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l6938.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6938.htm). Acesso em: 14 jul. 2025.

BRASIL. **Lei n. 7.347, de 24 de julho de 1985.** Disciplina a ação civil pública. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l7347.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7347.htm). Acesso em: 02 jul. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. **Recurso Ordinário em Rito Sumaríssimo interposto pelo reclamante. Rescisão indireta do contrato de trabalho. Gravidade da conduta patronal demonstrada. Aplicação do art. 483, alíneas b e d, da CLT.** Relator: Jane Granzoto Torres da Silva, 6ª Turma. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-9/2213441109>. Acesso em: 20 jul. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. **Trabalho estressante. Metas abusivas e pressão permanente. Síndrome do esgotamento pelo trabalho. Dano moral. Indenização devida.** Relator: José Marlon de Freitas, Oitava Turma, 14 fev. 2014. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-2/2621301822>. Acesso em: 23 jul. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. **Assédio moral. Cobranças excessivas.** Relator: Rosemarie Diedrichs Pimpão, 7ª Turma, julgado em 29 fev. 2024, publicado em 06 mar. 2024. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-3/1111984015>. Acesso em: 20 jul. 2025.

BRITO, F.. Crescimento demográfico e migrações na transição para o trabalho assalariado no Brasil. **Revista Brasileira de Estudos de População**, v. 21, n. 1, p. 5-20, 2004. Disponível em: <https://www.rebep.org.br/revista/article/view/279>. Acesso em: 17 jun. 2025.

CECCHIN, A. J. A dignidade humana nas relações de trabalho. **Revista de Ciências Jurídicas e Sociais da UNIPAR**, v. 10, n. 1, p. 69-96, 2007. Disponível em: <https://revistas.unipar.br/index.php/juridica/issue/view/151>. Acesso em: 29 jul. 2025.

GAMA, L. M. **Uma análise no direito comparado das comissões de trabalhadores como instrumento de densificação da dignidade da pessoa humana nas relações laborais.** 2017.

Dissertação (Mestrado em Direito) – Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2017.  
Disponível em: <https://repositorio.ufba.br/handle/ri/28793>. Acesso em: 29 jul. 2025.

LACOMBE, F.; ALBUQUERQUE, L. **Administração: princípios e tendências**. São Paulo: Saraiva, 2008. Disponível em:  
<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788502080197>. Acesso em: 08 jul. 2025.

LEAL, L. M. de M. Aplicação dos princípios da dignidade da pessoa humana e boa-fé nas relações de trabalho - As interfaces entre a tutela geral das relações de trabalho e os direitos subjetivos individuais dos trabalhadores. **Revista Jurídica da Presidência**, v. 8, n. 82, p. 84-99, 2007. Disponível em:  
<https://revistajuridica.presidencia.gov.br/index.php/saj/article/view/358>. Acesso em: 02 ago. 2025.

MARX, Karl. **O Capital - Crítica da Economia Política. Livro 1 - O processo de produção do capital**. Do original em alemão: DAS KAPITAL - Kritik der politischen Ökonomie (Buch 1: Der Produktionsprozess des Kapitals. São Paulo: Boitempo, 2013.

MATTOS, V. B. *et al.* **Escravidados, assalariados e empreendedores: a metamorfose do cativo cidadão no Brasil**. 2025. Disponível em:  
<https://www.bdt.uerj.br:8443/handle/1/23714>. Acesso em: 28 jun. 2025.

MENDES, F. L. R. Uma história econômica da transição da escravidão para o trabalho livre no Brasil. Resenha. **Almanack**. Guarulhos, n.09, p.199-202, abril de 2015. Disponível em:  
<https://www.scielo.br/j/alm/a/KNnB93FgJYSRyqZyNbwRFNM/?lang=pt>. Acesso em: 17 jun. 2025.

OLIVEIRA, D. P. R. **Planejamento estratégico: conceitos, metodologia e práticas**. 30. ed. São Paulo: Atlas, 2013. Disponível em:  
<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788522490413>. Acesso em: 30 jun. 2025.

PEREIRA, J. U. Entre o trabalho escravo e o trabalho assalariado: a formação do mercado de trabalho brasileiro a partir das obras de Florestan Fernandes e Caio Prado Júnior. **Revista Economia Política do Desenvolvimento**, v. 6, n. 21, p. 76-93, 2015. Disponível em:  
<https://www.seer.ufal.br/index.php/repd/article/view/8717>. Acesso em: 20 jun. 2025.

RIBEIRO, A. de F. Taylorismo, fordismo e toyotismo. **Lutas sociais**, v. 19, n. 35, p. 65-79, 2015. Disponível em: <https://revistas.pucsp.br/ls/article/view/26678>. Acesso em: 16 jun. 2025.

SARDÁ, J. J.; LEGAL, E. J.; JABLONSKI, B. **Estresse ocupacional**. Porto Alegre: Artmed, 2004. Disponível em: <https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/lil-552345>. Acesso em: 16 jul. 2025.

SOUZA, J. C. L.; TONON, I.; JUNGES, S. S. A INFLUÊNCIA DE HENRY FORD PARA A ATUALIDADE. **Uniuiv em Revista**, v. 15, n. 1, 2015. Disponível em:  
<https://periodicos.uniuv.edu.br/uniuivemrevista/article/view/373>. Acesso em: 16 jun. 2025.

SOUZA, W. G. de *et al.* **Trabalho, valor e tecnologia na indústria 4.0: como as revoluções industriais aprofundam a produção de mais-valor relativo**. 2024. Disponível em:  
<https://repositorio.ufpb.br/jspui/handle/123456789/33269> Acesso em: 16 jun. 2025.

WOLOWSKI, M. R. de O.; SILVA, L. M. M. da. O princípio da dignidade da pessoa humana e os direitos da personalidade nas relações de trabalho. **Revista de Direito Público**, v. 15, n. 85, p. 61-87, 2019. Disponível em: <https://www.portaldeperiodicos.idp.edu.br/direitopublico/article/view/2707>. Acesso em: 27 jul. 2024 – 11 ago. 2025.