INTERFACE TECNOLÓGICA

O PAPEL DA GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS NA PREVENÇÃO DE AÇÕES TRABALHISTAS POR DESVIO DE FUNÇÃO

THE ROLE OF HUMAN RESOURCES MANAGEMENT IN PREVENTING LABOR LAWSUITS DUE TO JOB MISCLASSIFICATION

Valéria da Silva – valeria.d.s.777@gmail.com
Claudia Silvana da Costa – claudia.costa5@fatec.sp.gov.br
Faculdade de Tecnologia de São Carlos

DOI: 10.31510/infa.v22i2.2297
Data de submissão: 19/09/2025
Data do aceite: 28/11/2025
Data da publicação: 20/12/2025

RESUMO

A crescente incidência de ações trabalhistas no Brasil, especialmente relacionadas ao desvio de função, evidencia a necessidade de práticas eficazes de gestão de pessoas que assegurem conformidade legal e preservem o bem-estar dos trabalhadores. Este artigo tem como objetivo analisar o papel da gestão de Recursos Humanos (RH) na prevenção de ações trabalhistas decorrentes dessa prática, caracterizada pela execução de atividades distintas daquelas previstas em contrato, sem a devida compensação ou formalização. Por meio de revisão bibliográfica e pesquisa de campo com 210 participantes, buscou-se investigar as causas, os impactos e a frequência do desvio de função no ambiente laboral, bem como a percepção sobre a atuação do RH nesse contexto. Os resultados indicaram esta prática como recorrente, afetando negativamente a motivação e a saúde dos colaboradores, não sendo, muitas vezes, tratada de forma adequada pelo setor responsável. Ao final, o estudo propôs estratégias preventivas, como: a definição clara de cargos, comunicação organizacional eficiente, treinamento cruzado e políticas internas humanizadas, reforçando a importância do papel estratégico e fiscalizador do RH na promoção de relações de trabalho justas, saudáveis e sustentáveis.

Palavras-chave: Gestão de Recursos Humanos; Desvio de Função; Ações Trabalhistas; Conformidade Legal.

ABSTRACT

The growing incidence of labor lawsuits in Brazil, especially related to job misuse, highlights the need for effective people management practices that ensure legal compliance and protect employee well-being. This article aims to analyze the role of Human Resources (HR) management in preventing labor lawsuits arising from this practice, characterized by the performance of activities other than those stipulated in the contract, without due compensation or formalization. Through a literature review and field research with 210 participants, we sought to investigate the causes, impacts, and frequency of job misuse in the workplace, as well as the perception of HR's role in this context. The results indicated this practice is recurrent, negatively affecting employee motivation and health, and is often not adequately addressed by the

responsible department. Ultimately, the study proposed preventive strategies, such as clear role definition, efficient organizational communication, cross-training, and humanized internal policies, reinforcing the importance of HR's strategic and oversight role in promoting fair, healthy, and sustainable labor relations.

Keywords: Human Resources Management; Job Misclassification; Labor Lawsuits; Legal Compliance

1 INTRODUÇÃO

No cenário corporativo contemporâneo, a gestão eficiente dos recursos humanos numa empresa emerge como fator determinante para o sucesso organizacional. Dentre as atribuições do setor de Recursos Humanos (RH), a prevenção contra ações trabalhistas por desvio de função se destaca como responsabilidade crucial para garantir equilíbrio entre as necessidades da empresa e os direitos dos trabalhadores.

De acordo com Alfredo Negreiros (2021) O desvio de função ocorre quando o trabalhador passa a exercer atividades diferentes daquelas previstas para sua função original, sem que haja alteração nos registros formais ou na forma de remuneração, e sem o devido reajuste salarial correspondente às novas atribuições. Consiste numa prática irregular, na qual o empregado realiza atividades diferentes daquelas contratadas formalmente em seu contrato de trabalho. Assim, consta o registro de uma função na Carteira de Trabalho e Previdência Social – CTPS do empregado, mas que na prática, exerce outra função laboral, sem a devida formalização/registro, sem o aumento salarial cabível e sem o reconhecimento das novas responsabilidades das funções exercidas. Também é fato que, muitas vezes, o trabalhador não percebe de imediato o desvio de função ou o acúmulo de funções e, acaba se submetendo a esta situação, diante da necessidade de se manter no emprego ou da sobrevivência familiar, mesmo tendo prejuízos em sua saúde física, mental, bem como em sua vida pessoal e profissional.

Torna-se importante diferenciar o desvio de função do acúmulo de função, visto que este ocorre quando o empregado exerce a função contratada formalmente e mais atividades laborais relacionadas à função de origem, com os devidos acréscimos em sua remuneração mensal; enquanto o desvio de função ocorre quando o empregado exerce função distinta da contratada formalmente, ou seja, diversa da função de origem, e não possui ajuste salarial.

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) permite que o empregador solicite atividades não previstas em contrato, desde que relacionadas à função de origem. Caso contrário, caracteriza-se como desvio de função. O artigo 468 da CLT, estabelece que alterações

contratuais somente serão lícitas por mútuo consentimento e, desde que, não causem prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade (Brasil, 1943). Deste modo, mudanças devem ser formalizadas em contrato e CTPS para assegurar a licitude da relação de trabalho.

Apesar da legislação trabalhista, o desvio de função continua recorrente no Brasil. Para ter-se ideia, no ano de 2024, foram protocolados aproximadamente 3,45 milhões de processos, representando um crescimento de 15% em relação aos 2,99 milhões registrados no mesmo período de 2023; evidenciando o desvio de função no ambiente laboral. Segundo o Sindpd-SP (2025), foi o maior número de ações desde a Reforma Trabalhista de 2017, o que demonstra a urgente necessidade de mudanças nas práticas laborais, em especial, em relação à gestão de pessoas, que deve assegurar o cumprimento da legislação trabalhista e prevenir o desvio de função.

Neste contexto, este estudo tem como objetivo analisar como o setor de Recursos Humanos- RH, poderá atuar na prevenção do desvio de função e mitigação de impactos, investigando suas causas, impactos na vida do trabalhador, índices de processos e estratégias para reduzir os litígios trabalhistas.

O tema mostra-se relevante, visto que o desvio de função acarreta desmotivação, prejuízos financeiros e danos à saúde dos trabalhadores. A gestão de Recursos Humanos exerce papel estratégico na promoção de práticas éticas, sustentáveis e no combate as irregularidades no ambiente laboral. Como destaca Chiavenato (2020, p.118), "a função da gestão de pessoas é assegurar que os indivíduos estejam alinhados aos objetivos organizacionais e atuem em conformidade com as práticas legais e éticas".

A pesquisa busca proporcionar estratégias eficazes para prevenção do desvio de função, contribuindo para o aprimoramento das práticas de gestão de pessoas e para a construção de relações laborais mais justas.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) estabelece normas que regem a relação entre empregador e empregado, protegendo os direitos dos trabalhadores e garantindo condições mínimas de trabalho. A CLT exige que qualquer alteração no contrato de trabalho, especialmente sobre a função do empregado, seja acordada entre as partes de forma transparente e com consentimento mútuo, conforme os artigos 9 e 468 (Brasil, 1943)

O empregador não pode modificar unilateralmente as condições de trabalho, especialmente no caso de desvio de função, a menos que haja acordo ou necessidade organizacional justificada, com compensação adequada. Caso contrário, o trabalhador pode buscar reparação na Justiça do Trabalho, que pode incluir o retorno às condições anteriores e pagamento de diferenças salariais (Brasil, 1943, art. 468).

Segundo Delgado (2021), a violação das normas da CLT não só gera consequências legais, mas também afeta a reputação da empresa, podendo resultar em processos trabalhistas onerosos e danos à imagem organizacional. Por isso, é essencial que as práticas organizacionais respeitem a legalidade e a transparência.

2.1 Saúde e bem-estar do colaborador

Estudos sobre estresse ocupacional, como os de Spector (2002), apontam que as condições de trabalho impactam significativamente o estado psicológico e físico dos empregados. O autor destaca que expectativas mal ajustadas ou sobrecarga de tarefas fora do escopo contratual aumentam a carga de estresse, levando a esgotamento emocional, ansiedade, depressão e até afastamento do trabalho devido a doenças psicossomáticas e psicossociais, conforme catalogado na Norma Reguladora (NR) - 01.

Da mesma forma, o desvio de função pode reduzir a motivação e comprometer o bem-estar físico e mental do trabalhador. Quando designados para funções para as quais não foram preparados, sua satisfação diminui, gerando desvalorização e prejudicando a autoestima. Maslach e Leiter (2008) apontam que a falta de engajamento e a insatisfação no trabalho são precursores do Burnout, um distúrbio psicológico relacionado ao estresse crônico no trabalho, com sérios prejuízos à saúde mental do trabalhador.

2.2 Índices de ações trabalhistas por desvio de função em 2024

Em 2024, o sistema judiciário trabalhista brasileiro registrou um aumento de 15% no número de ações, totalizando cerca de 3,45 milhões de processos, em comparação com 2,99 milhões no mesmo período de 2023. Esse aumento contrasta com a redução observada entre 2017 e 2021, quando houve uma queda de 27% nas novas ações (Gercina, 2025).

O crescimento das ações pode ser atribuído à decisão do STF em 2021, que facilitou o acesso à Justiça gratuita, revogando a norma que obrigava a parte perdedora a arcar com custos processuais, o que incentivou mais trabalhadores a ingressarem com ações (Giovanaz, 2021).

O aumento das demandas também está relacionado a práticas irregulares, como o desvio de função, que impactam a produtividade e a rotatividade no mercado de trabalho. De acordo com o Sitepd (2025), 36% dos trabalhadores com carteira assinada trocaram de emprego em 2024, e a FGV registrou quase 6,5 milhões de demissões voluntárias, refletindo no crescimento das ações trabalhistas.

2.3 Gestão de recursos humanos como estratégia organizacional

O setor de Recursos Humanos (RH) é responsável por equilibrar os interesses empresariais com os direitos dos trabalhadores, garantindo relações laborais justas e transparentes. Além das tarefas administrativas, o RH cria e implementa políticas que promovem motivação, bem-estar e segurança dos colaboradores (Chiavenato, 2014; Brock et al., 2006).

Uma das funções essenciais do RH é garantir a conformidade legal, prevenindo conflitos trabalhistas, como o desvio de função. Isso envolve a definição clara de funções e responsabilidades, comunicação eficiente e transparência nas ações empresariais (Ceso, 2023; Dutra, 2012). Definir cargos e funções de maneira estruturada evita ambiguidades, protegendo os direitos dos trabalhadores e assegurando que a organização atenda à legislação, prevenindo litígios trabalhistas (Falconi, 2004; Moodar, 2022).

A administração de pessoal deve ser vista como estratégica, não apenas operacional, promovendo uma cultura organizacional que respeite os direitos trabalhistas e incentive o bem-estar dos trabalhadores. Ao agir de forma preventiva, o RH contribui para um ambiente mais equilibrado, evitando problemas como o desvio de função e ações trabalhistas (Dutra, 2012; Elias, 2021).

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

A abordagem do tema “O Papel da Gestão de RH na Prevenção de Ações Trabalhistas por Desvio de Função” foi desenvolvida a partir de uma revisão da literatura, utilizando as bases *SciElo* e *Google Acadêmico*, e de um levantamento de dados, cujo objetivo foi fornecer o embasamento necessário para compreender as práticas de gestão de recursos humanos e se elas contribuem para a prevenção de ações trabalhistas por desvio de função. A coleta de dados empíricos foi realizada por meio de um questionário estruturado, divulgado online através de plataformas digitais, como redes sociais e aplicativos de mensagens, entre a última semana de maio e a primeira semana de junho de 2025, visando alcançar um público variado. Ao todo,

210 pessoas responderam ao questionário, sendo os participantes selecionados aleatoriamente, sem restrição quanto à formação ou área de atuação, o que permitiu captar diferentes percepções sobre o papel do RH e sua efetividade na prevenção dessa irregularidade trabalhista específica. Com os dados coletados, foi realizada uma análise qualiquantitativa, fundamentada nas respostas, para identificar padrões e práticas recorrentes, ou ausentes, nas empresas quanto à atuação do RH na gestão de cargos e funções, buscando evidenciar a relação entre a presença de políticas claras de recursos humanos e a redução de riscos trabalhistas ou a inexistência delas.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

A pesquisa foi respondida por pessoas de São Carlos (SP), atuantes em diferentes áreas profissionais e sem vínculo específico com uma mesma empresa ou setor. Dentre as pessoas participantes, 66% se declaram do gênero feminino, 33% masculino; e 1% preferiu não informar. Dos participantes, 2% com idade menor que 18 anos; 66 % com idade entre 18 e 34 anos; 29 % de 35 a 54 anos e 3% de 55 anos ou mais.

Em relação ao ramo de atuação, 62 participantes atuam na indústria; 29 no varejo; 14 na área da saúde; 12 na área de educação; 8 como servidores públicos e 85 em outros ramos não especificados na análise. Dentre os participantes da pesquisa, 83 % afirmaram que possuem vínculo laboral e apenas 17% declararam que não possuem vínculo empregatício atualmente.

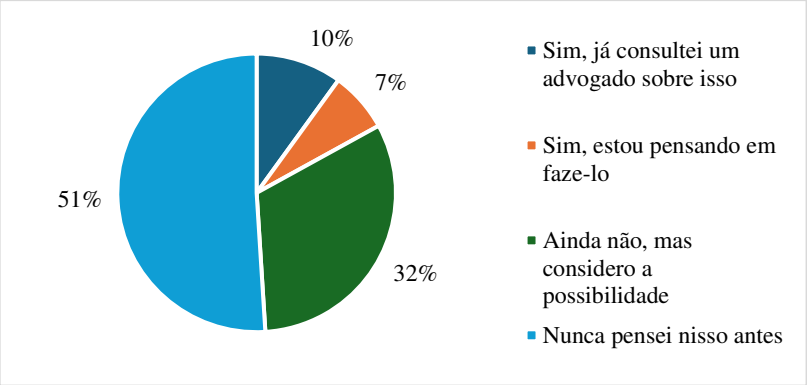
Em relação ao período de estadia na empresa que trabalham, 38% dos participantes estão menos de 1 ano na empresa, 35% estão de 1 a 3 anos; 12% estão de 3 a 6 anos; 5% estão de 6 a 10 anos e 10 % estão acima de 10 anos na empresa. Sobre o questionamento se conheciam o que era o desvio de função no trabalho, 68% dos participantes disseram que conheciam; 30% tinham uma vaga noção sobre o assunto; 2% não conhecia e 1% nunca ouviu falar sobre desvio de função.

4.1 Desvio de função: percepções, conhecimento e opiniões dos participantes

Ao serem abordados sobre a busca de orientação jurídica em relação ao desvio de função, foram obtidas as seguintes respostas: 10% buscaram orientação jurídica; 7% pensam em buscar orientação jurídica; 32% não buscou orientação jurídica, mas considera a possibilidade; 51% não buscou orientação jurídica e nunca pensou sobre o caso. Esses resultados estão alinhados com Chiavenato (2020), que aponta a falta de conhecimento dos

trabalhadores sobre seus direitos, especialmente em casos de desvio de função, como um fator que dificulta a busca por orientação jurídica. Isso mostra que, embora haja um aumento na conscientização, a maioria ainda não reconhece ou prioriza essa necessidade, conforme demonstra o Gráfico 1

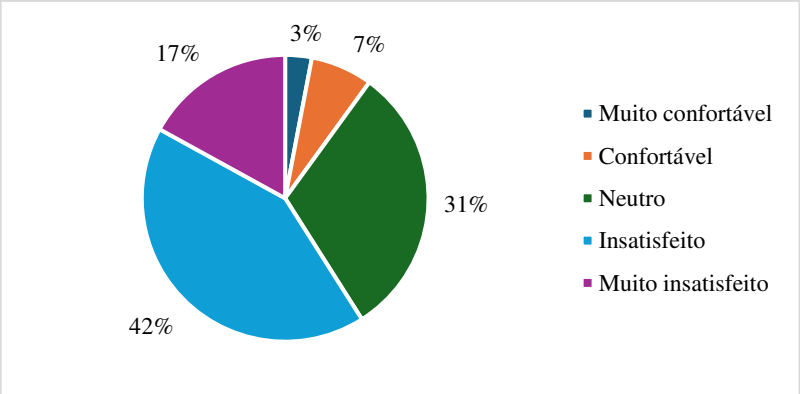
Gráfico 1 – Orientação jurídica devido ao desvio de função.



Fonte: Elaborado pela autora (2025)

Ao serem questionados sobre os sentimentos proporcionados por solicitação do superior hierárquico para a realização de função diversa do contrato de trabalho, obteve-se as seguintes respostas: 3% afirmaram que se sentem muito confortável; 7% se sentem confortável; 31% são neutros diante da solicitação; 42% se sentem insatisfeitos; 17% se sentem muito insatisfeitos. Esses resultados refletem o impacto negativo do desvio de função no bem-estar e na motivação dos colaboradores, como destaca Marras (2011), ao afirmar que o desalinhamento entre as atribuições contratuais gera frustração, e conflitos internos, conforme mostrado no Gráfico 2.

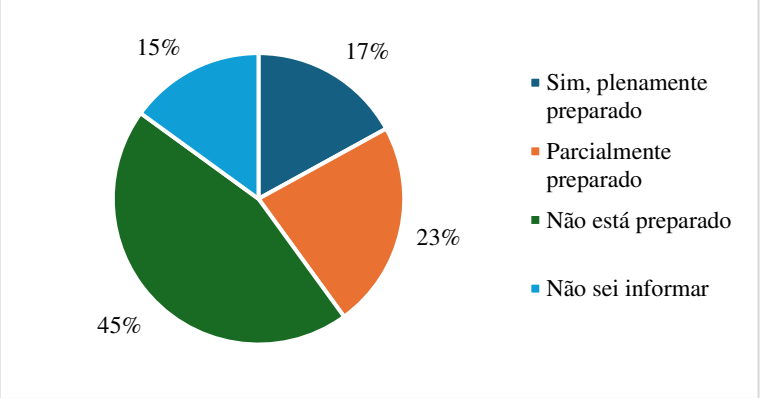
Gráfico 2 - Sentimento diante o Desvio de Função



Fonte: Elaborado pela autora (2025)

Ao serem questionadas sobre a preparação do setor de Recursos Humanos das empresas que laboram para lidar com casos de desvio de função, obteve-se as seguintes respostas: 17% consideram o setor de RH plenamente preparado; 23% consideram o setor de RH parcialmente preparado; 45% consideram que o setor de RH não está preparado; 15% não sabem informar. Esses resultados revelam o despreparo do setor de Gestão de Pessoas em casos de desvio de função, no qual pode levar a falhas no controle organizacional e na prevenção de irregularidades trabalhistas, como apontado por Chiavenato (2020), que destaca a importância de uma atuação proativa e bem estruturada da gestão de pessoas nesse contexto, como pode ser apresentado no Gráfico 3.

Gráfico 3 – Preparação do RH para lidar com Desvio de Função.



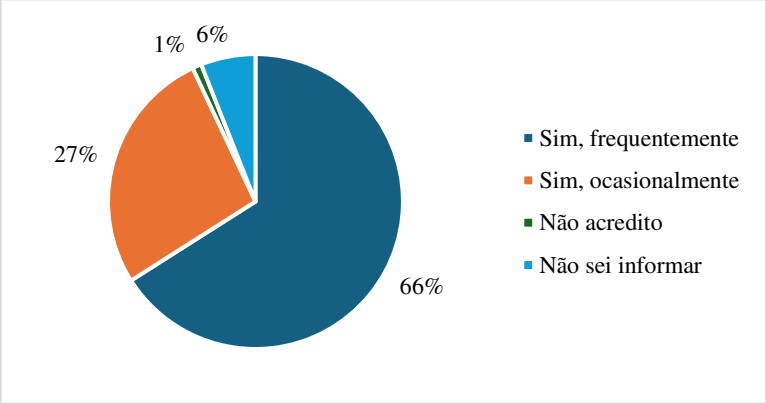
Fonte: Elaborado pela autora (2025)

No que se refere à relação do desvio de função com o aumento das ações trabalhistas, foi perguntado aos participantes se consideram que o desvio de função pode desencadear ações trabalhistas, sendo obtida as seguintes respostas: 66% relataram que frequentemente o desvio de função desencadeia ações trabalhistas; 27% relataram que ocasionalmente desencadeiam; 1% não veem relação; 6% não sabem informar. Esses resultados estão alinhados com as conclusões de Nazaré, Brilhante e Nunes (2025), que destacam que o desvio de função é uma prática recorrente nas organizações brasileiras, com causas enraizadas em aspectos estruturais, organizacionais, culturais e econômicos.

O estudo aponta que a falta de clareza nas descrições de cargos e a pressão por produtividade são fatores que propiciam o desvio de função, o que pode resultar em passivos judiciais consideráveis para as empresas. Além disso, os autores enfatizam que a ausência de uma gestão de RH eficiente, que defina claramente os limites e atribuições dos cargos, contribui significativamente para a ocorrência desse desvio, ampliando os riscos legais como mostra o

Gráfico 4. Nesse contexto, observa-se que o desvio de função não apenas compromete a conformidade trabalhista, mas também afeta a motivação e o engajamento dos colaboradores, que tendem a perceber a sobrecarga de responsabilidades como um sinal de desvalorização profissional.

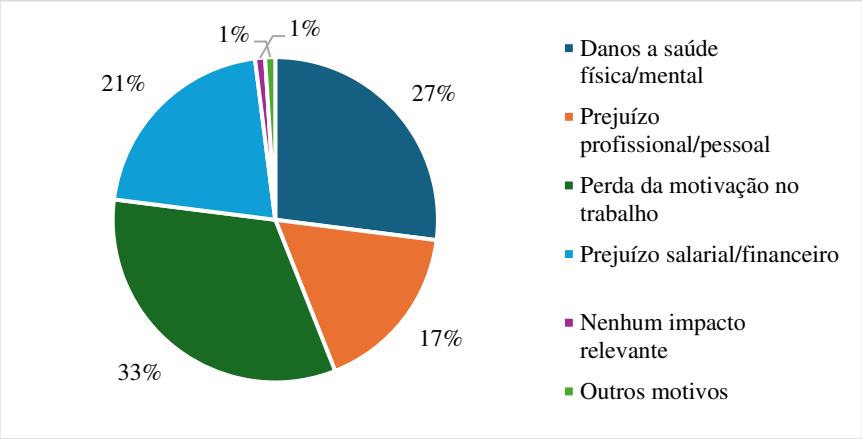
Gráfico 4 – O desvio de função desencadeia ações trabalhistas



Fonte: Elaborado pela autora (2025)

Ao serem questionados sobre quais são os maiores impactos do desvio de função para o trabalhador, 27% acredita ser os danos à saúde física e mental; 17% considera ser o prejuízo na vida pessoal e profissional; 33% consideram a perda da motivação no trabalho; 21% acredita ser o prejuízo salarial; 1% considera não ter nenhum impacto relevante; 1% respondeu outros motivos. Esses resultados estão alinhados com o estudo de Moreira et al. (2025)**,** que discutem como o desvio de função pode afetar a saúde mental dos trabalhadores, reduzir sua motivação e impactar negativamente sua performance e bem-estar geral. De acordo com os autores, essa prática não só compromete o desempenho no trabalho, mas também gera insatisfação e estresse, o que pode levar a um aumento no absenteísmo e na rotatividade de funcionários, como pode ser observado no gráfico 5.

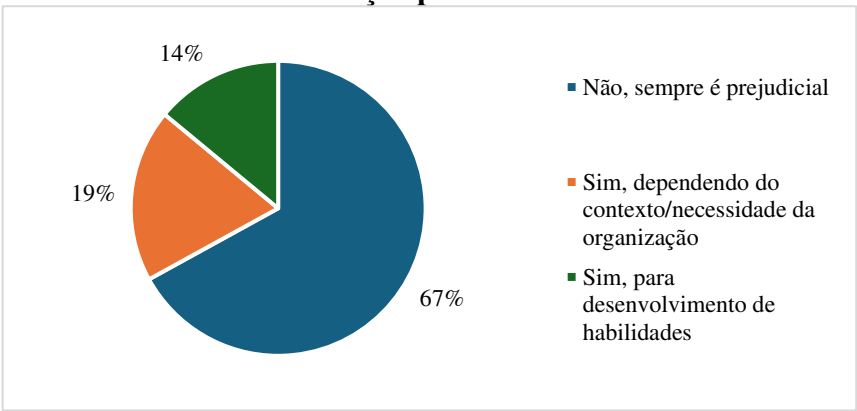
Gráfico 5 – Maiores impactos do desvio de função para o trabalhador.



Fonte: Elaborado pela autora (2025)

No que se refere ao desvio de função ser benéfico em algumas situações laborais, obteve-se as seguintes respostas: 14% consideram que sim, no que tange ao desenvolvimento de habilidades; 19% acreditam que sim, dependendo do contexto/necessidade da organização; 67% consideram ser prejudicial ao trabalhador, mesmo dependo do contexto/necessidade que ocorre o desvio de função. A maioria dos colaboradores reconhece que o desvio de função é prejudicial, apesar de alguns enxergarem benefícios no desenvolvimento de habilidades. Para minimizar os impactos, o RH pode usar o *cross-skilling* e o Plano de Desenvolvimento Individual (PDI), que organiza o crescimento profissional e assegura a remuneração adequada (Evangelista, 2025), como mostra o Gráfico 6.

Gráfico 6 - O desvio de função pode ser benéfico ao trabalhador



Fonte: Elaborado pela autora (2025)

Esses resultados evidenciam que, embora uma parcela dos colaboradores perceba o desvio de função como uma oportunidade de aprendizado, a predominância da visão negativa revela a necessidade de estratégias estruturadas de desenvolvimento. Quando a ampliação de responsabilidades ocorre sem planejamento ou reconhecimento formal, tende a gerar desgaste,

queda na motivação e aumento da rotatividade. Nesse sentido, a adoção de práticas como *o job rotation*, programas de capacitação contínua e feedbacks periódicos pode transformar potenciais situações de desvio em oportunidades de desenvolvimento controlado, reduzindo riscos legais e garantindo que o aproveitamento de habilidades esteja alinhado às metas da organização.

5 CONCLUSÃO

O presente trabalho investigou "O Papel da Gestão de RH na Prevenção de Ações Trabalhistas", com foco no desvio de função para evidenciar as lacunas e desafios enfrentados pela Gestão de pessoas. A análise mostrou que, embora seja um tema pouco explorado, as organizações deveriam dar mais atenção ao tema, não apenas tomando providências momentâneas, fragmentadas e desarticuladas, visto que esse estudo revelou que além dos litígios trabalhistas terem ganhado "força" no ano de 2024, os impactos gerados pelo desvio de função, englobam o bem-estar dos trabalhadores e a imagem da organização perante a sociedade, dificultando sua permanência no mercado.

As respostas dos participantes destacaram falhas na administração de pessoas e o pouco acolhimento das situações vivenciadas pelos trabalhadores, dificultando o empenho na extinção dos desvios de função. Nesse sentido, sugere-se a implementação de práticas como: criação de normas claras para prevenção e tratamento de denúncias; foco na qualidade de vida dos profissionais, com conformidade legal e opções como pagamento de acúmulo de função ou treinamento cruzado; e o uso do PDI para o crescimento profissional. Além disso, recomenda-se a inserção de práticas humanizadas, como escuta ativa, empatia e construção de confiança entre empregado e empregador. Embora a implementação dessas práticas exija o envolvimento ativo da empresa e do RH, este estudo reforçou a importância da gestão de recursos humanos para mitigar ações trabalhistas, com impactos positivos para trabalhadores e empresas.

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)**. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 22 mai. 2025.

BRASIL DE FATO**. Justiça gratuita: entenda impacto da decisão do STF que anula "absurdo" da reforma trabalhista**. 22 out. 2021. Disponível em:

https://www.brasildefato.com.br/2021/10/22/justica-gratuita-entenda-impacto-da-decisao-do-stf-que-anula-absurdo-da-reforma-trabalhista/. Acesso em: 11 ago. 2025.

BROCK, Hortência; MONTEIRO, Maria José Seidel; VIEIRA, Leandro; FERASSO, Marcos**. O papel estratégico do RH**. In: SEMINÁRIO EM GESTÃO DE TECNOLOGIA – SEGeT, 2006, Resende. Anais [...]. Resende: AEDB, 2006. Disponível em: https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos06/537_O%20papel%20estrategico%20do%20RH%20-%20SEGET.pdf. Acesso em: 12 ago. 2025.

CESO. **Desvio de função e de finalidade**. Grupo CESO, 2023. Disponível em: https://www.ceso.med.br/post/desvio-de-funcao-e-finalidade. Acesso em: 12 ago. 2025.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas**: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. 4. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

DELGADO, Maurício Godinho**. Curso de Direito do Trabalho**: teoria e prática. 16. ed. São Paulo: LTr, 2021.

DUTRA, Joel Souza**. Cultura organizacional e gestão de pessoas**. São Paulo: Atlas, 2012.

ELIAS, Marcelo de**. O papel estratégico do RH na cultura organizacional**. 2021. Disponível em: https://marcelodeelias.com.br/o-papel-estrategico-do-rh-na-cultura-organizacional/. Acesso em: 13 ago. 2025.

EVANGELISTA, Gabriella**. Diferenças entre: Upskilling, Reskilling e Cross Skilling**. MarQHR Blog, 7 maio 2025. Disponível em: https://blog.marqhr.com/upskilling-reskilling-cross-skilling/. Acesso em: 11 ago. 2025.

FALCONI, Vicente. **Gerenciamento pelas diretrizes**. 2. ed. Nova Lima: Falconi Consultores de Resultado, 2004.

MARRAS, Idalberto**. Administração de recursos humanos**. 12. ed. São Paulo: Atlas, 2011

MASLACH, Christina; LEITER, Michael P**.** Early predictors of job burnout and engagement. **Journal of Applied Psychology**, v. 93, n. 3, p. 498-512, 2008.

MOODAR. **O papel do RH na gestão de conflitos**. Blog Moodar, 2022. Disponível em: https://www.moodar.com.br/blogmoodar/papel-recursos-humanos-gestao-conflitos. Acesso em: 14 ago. 2025.

MOREIRA, Cibelle dos Santos; FARIAS, Heloísa Damasceno; SANTOS, Isabelly da Costa; SILVA, Melyssa Ales da**. O posicionamento assertivo acerca do desvio de função**. 2025. Disponível em: https://ric.cps.sp.gov.br/bitstream/123456789/11120/1/Artigo%20TCC%20-%20Desvio%20de%20Fun%C3%A7%C3%A3o.pdf. Acesso em: 13 ago. 2025.

NAZARÉ, Camily dos Santos; BRILHANTE, Nathácia de Abreu; NUNES, Edilon Mendes. Desvio de função nas empresas: causas, efeitos e soluções. **Revista FT, São Paulo**, v. 29, n. 147, p. 1 20, jun. 2025. Disponível em: https://revistaft.com.br/desvio-de-funcao-nas-empresas-causas-efeitos-e-solucoes/. Acesso em: 13 ago. 2025.

NEGREIROS, Alfredo. **Entenda sobre acúmulo e desvio de funções conforme a CLT**. JusBrasil. Disponível em: https://www.jusbrasil.com.br/artigos/entenda-sobre-acumulo-e-desvio-de-funcoes-conforme-aclt/1201287325?msockid=3451a91d460961f61a73bc8f473d60e8. Acesso em: 21 mai. 2025.

SINDPD-SP. **Relatório de Ações Trabalhistas de 2024**. Sindicato dos Trabalhadores em Processamento de Dados e Tecnologia da Informação do Estado de São Paulo, 2024. Disponível em: https://www.sindpd.org.br/relatorio_2024. Acesso em: 25 mai. 2025.

SPECTOR, Paul E**.** Employee stress: A comparison of the impact of work-related factors on the experience of stress in the workplace. In: SPECTOR, P. E. **Stress in the workplace**: A handbook for the human services professional. Washington, DC: American Psychological Association, 2002. p. 73-92.