



# O DIREITO FUNDAMENTAL AO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO SAUDÁVEL COMO PRESSUPOSTO DO DIREITO À VIDA COM QUALIDADE

## THE FUNDAMENTAL RIGHT TO THE ENVIRONMENT OF HEALTHY WORK AS A PRESUPPOSITION OF THE RIGHT TO LIFE WITH QUALITY

<i>Recebido em:</i>	14/04/2020
<i>Aprovado em:</i>	10/07/2020

**Ilton Garcia da Costa<sup>1</sup>**

**Ana Flávia Coelho dos Santos<sup>2</sup>**

### RESUMO

O ambiente do trabalho é o local onde o indivíduo em geral passa a maior parte de sua vida útil. Por isso, a sua situação reflete, positivamente ou negativamente, não só na saúde, mas em todos os âmbitos da vida do trabalhador e na qualidade do serviço prestado. O objetivo deste artigo é analisar o ambiente do trabalho saudável como pressuposto do direito à vida

<sup>1</sup> Professor do Programa de Doutorado, Mestrado e Graduação em Direito da UENP – Universidade Estadual do Norte do Paraná, Doutor e Mestre em Direito pela PUC-SP, Advogado. E-mail: [iltongcosta@uenp.edu.br](mailto:iltongcosta@uenp.edu.br) e [iltongcosta@gmail.com](mailto:iltongcosta@gmail.com).

<sup>2</sup> Mestranda em Ciência Jurídica pelo Programa de Pós Graduação da Universidade Estadual do Norte do Paraná-UENP, Professora Universitária, Advogada. E-mail: [anaflaviacsantos@outlook.com](mailto:anaflaviacsantos@outlook.com)



com qualidade. Para tanto, utilizou-se o método dedutivo, a pesquisa bibliográfica e legislativa para discorrer sobre a supremacia do direito à vida; a importância do meio ambiente do trabalho saudável e o significado de qualidade de vida. Por meio deste caminho foi possível constatar que o meio ambiente saudável é um direito fundamental daqueles que laboram e, por isso, a obediência às normas de proteção e segurança pela empresa, bem como a implementação de dinâmicas, concessão de intervalos, aproximação da família com o trabalho e o bom relacionamento dentro do ambiente laboral são algumas alternativas fundamentais que refletem positivamente na saúde física, mental e social do trabalhador.

**Palavras-chave:** direito à vida. ambiente do trabalho. direito fundamental. qualidade de vida. trabalhador.

#### ABSTRACT

The work environment is the place where the person spends most of his life. Therefore, its situation reflects, positively or negatively, not only in health, but also in all sectors of the worker's life and in the quality of the service provided. The objective of this article is to discuss the environment of healthy work as a presupposition of the right to life with quality. For that, the deductive mode was used, the bibliographical and legislative research to discuss about the supremacy of the rights to life; the importance of healthy work environment; and about quality of life. Through this path it was possible to verify that the healthy environment is a fundamental right of those who work and, therefore, complying with safety and security standards by the company, the implementation of dynamics, granting intervals, approaching the Family with the work and good relationships within the work environment are some fundamental alternatives that positively reflect physical, mental and physical health social worker.

**Keywords:** right to life. work environment. fundamental right. quality of life. worker.



## INTRODUÇÃO

O trabalho na contemporaneidade representa muito mais do que instrumento para sobrevivência, é meio para obtenção de uma vida digna e tem papel central para a inserção do indivíduo na sociedade, uma vez que a atividade à qual se dedica produz o seu processo de identidade.

Na sociedade como a que vivemos, alcançar o trabalho útil é tarefa difícil e manter-se nele é sinônimo de submeter-se à pressão da produção exagerada e do conhecimento inatingível. Isso significa ter que se subordinar a cargas de trabalho acima do limite de tolerância física e mental e, por vezes, prestar serviços em ambientes degradantes.

O ambiente do trabalho saudável consiste num direito fundamental que reflete de forma favorável na saúde física, mental e social do indivíduo. Portanto, é elemento fundamental para o aumento da produtividade na empresa e à qualidade de vida.

No contexto da evolução da relação de trabalho que se almejava a maximização da produção e dos lucros por meio da exploração irrestrita da mão-de-obra, surge o Direito do Trabalho. A sua finalidade foi tutelar e atribuir novo significado às relações de trabalho, visando oferecer ao trabalhador não só renda, mas, acima de tudo, dignidade e qualidade de vida.

Desta forma, para alcançar tal objetivo foram necessárias uma série de mudanças, dentre elas o zelo pela proteção do meio ambiente do trabalho. Neste cenário, o trabalho como atividade desempenhada apenas para a garantia da sobrevivência transforma-se em provedor de realização subjetiva.

O presente artigo analisa o ambiente do trabalho saudável como pressuposto do direito à vida com qualidade. Para tanto, utilizou-se o método dedutivo, a pesquisa bibliográfica e legislativa para discorrer sobre a supremacia do direito à vida; a importância



do meio ambiente do trabalho saudável; e a definição de qualidade de vida.

## **1 VIDA COM QUALIDADE: ALICERCE DOS DEMAIS DIREITOS FUNDAMENTAIS**

O termo vida com qualidade detém conceito muito amplo e por isso admite diversas definições. No dicionário, por exemplo, vida significa “um conjunto de hábitos e costumes de alguém; maneira de viver; reunião daquilo que diferencia um corpo vivo do morto”.

No âmbito da filosofia, para Aristóteles: “a vida é aquilo pelo qual um ser se nutre, cresce e perece por si mesmo”. (ARISTÓTELES, 2011, p. 12)

No Ordenamento Jurídico brasileiro, por sua vez, a vida está prevista no artigo 5º *caput* da Constituição Federal de 1988 e deve ser compreendida como o direito de não ser morto, ou melhor, direito à continuação da vida, como também o direito a uma existência digna.

O artigo 4º do Pacto de São José da Costa Rica, o qual o Brasil é signatário, diz que “toda pessoa tem o direito de que se respeite sua vida. Esse direito deve ser protegido pela lei e, em geral, desde o momento da concepção. Ninguém pode ser privado da vida arbitrariamente”. (BRASIL, 1992)

Diante dessas e outras várias definições dissemelhantes, certo é que a vida é o bem mais precioso do ser humano. Por isso, o direito à vida consiste no alicerce dos demais direitos estabelecidos em nossa Constituição. Não limita-se em estar vivo, mas também em ter garantida a dignidade humana.

Quanto ao caráter universal, assim como os demais direitos humanos, a vida consiste num direito garantido a todos indivíduos, sem distinção de qualquer natureza, ou seja, independente de gênero, cor, etnia, classe social ou nacionalidade. É um direito inato e para tê-lo basta nascer com vida.

Do mesmo modo, sustenta Zulmar Fachin:



A vida, protegida pela Constituição, é a vida humana. Mais do que isso: é a vida humana vivida com dignidade. A vida é o bem mais precioso da pessoa humana. Somente quem a tem pode exercer direitos. Logo, o direito à vida é um pressuposto para o exercício dos direitos fundamentais protegidos pelo ordenamento jurídico de um País. (FACHIN, 2013, p. 251):

No mais, o *caput* do artigo 5º da Constituição Federal, nos apresenta um rol exemplificativo de direitos fundamentais basilares do ser humano, sendo posicionados na seguinte ordem: direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade.

É imperioso afirmar que, a efetivação absoluta do direito fundamental à vida só será alcançada se assegurada a dignidade humana, fundamento da República Federativa do Brasil. Para tanto, é imprescindível a concretização de outros direitos também considerados essenciais à existência.

Diante disso, Fachin aponta:

O **direito à vida** é o primeiro dos direitos fundamentais constitucionalmente enunciados. É, logicamente, um direito prioritário, pois é condição de todos os outros direitos fundamentais [...] O *conteúdo jurídico objetivo da proteção* do bem da vida humana implica, de forma incontornável, o reconhecimento do *dever de proteção* do direito à vida, quer quanto ao conteúdo e extensão, quer quanto às formas e meios de efetivação desse dever. (FACHIN, 2007, p. 251-252)

Os direitos fundamentais à saúde e ao trabalho estão profundamente unidos ao direito à vida. Nesse sentido, o STF já reconheceu que o direito à saúde “representa consequência constitucional indissociável do direito à vida”.

No que pese ao trabalho, diante à sua imensurável relevância na vida social e



particular dos cidadãos, a Constituição Federal de 1988 deu-lhe a devida importância ao consagrar no artigo 1º que a República Federativa do Brasil se fundamenta nos valores sociais do trabalho e da livre iniciativa.

Destarte, o seu art. 170, *caput*, é outro exemplo deste reconhecimento dado ao trabalho quando proclama que a ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano tem por fim assegurar a todos existência digna.

Ademais, de acordo com Sebastião G. Oliveira, o trabalho e a saúde são os pilares básicos do direito à vida. Senão vejamos:

O primeiro e fundamental direito do homem, consagrado em todas as declarações internacionais, é o direito à vida, suporte para existência e gozo dos demais direitos. Entretanto, não basta declarar o direito à vida sem assegurar os seus pilares básicos de sustentação: o trabalho e a saúde. (OLIVEIRA, 2011, p. 102)

Portanto, não há dúvida de que o direito à vida consiste no mais básico de todos os direitos do ser humano. É um verdadeiro pré-requisito da existência dos demais direitos consagrados na Carta Magna. Por isto, é o direito humano mais sagrado.

No entanto, para que tal direito seja efetivado em sua totalidade, (continuação da vida e uma existência digna) é necessário a concretização de outros direitos como pilares da existência humana, como a saúde e o trabalho.

## 2 A IMPORTÂNCIA DO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO SAUDÁVEL

Com o desenvolvimento das sociedades (aqui nos referimos ao período anterior ao surgimento das normas trabalhistas), o trabalho tornou-se moeda de troca, vazio de valor subjetivo e de sentido para o trabalhador, uma vez que o resultado de sua atividade passou a ser propriedade de outrem. O que significa subordinação completa e definitiva, do trabalho



ao capital.

A este tratamento injusto do trabalhador, em que há só objetivo de lucro da empresa, em detrimento da dignidade humana e dos direitos e garantias fundamentais laborais, os autores Ilton Garcia Costa e Marcos Paulo dos Santos Bahig Merheb atribuem a denominação de dumping social. (COSTA; MERHEB, 2019)

Isso se dá, porque “o mercado de capital dita as regras e as empresas precisam assumir seus postos nesse processo. Caso contrário, corre-se o risco de não resistir a pressão da concorrência”. (COSTA; TOSAWA, 2018, p. 374)

No período da Revolução Industrial, profundas transformações ocorreram no processo produtivo. A produção totalmente manual deu vez à maquinofatura, isso quer dizer que a máquina passou a ser a protagonista da produção. Este fato causou grandes impactos na vida dos trabalhadores, uma vez que, qualquer um poderia manejar a máquina. Desta forma, não era mais necessário um trabalhador com habilidades manuais específicas, resultando assim em salários extremamente baixos.

Para sobreviver, a classe trabalhadora passou a realizar seus serviços em troca da própria subsistência, sob péssimas condições de trabalho, em jornadas extremamente longas, que, em alguns casos, chegava a 16 horas diárias; trabalhando até o limite das forças.

O trabalho, além de extremamente cansativo, era muito perigoso, pois não havia nada que protegesse os trabalhadores, como treinamentos ou fornecimento de EPI'S (Equipamentos de proteção Individual). Por isso, doenças e acidentes eram comuns.

Sérgio Pinto Martins, relata como era a situação do meio ambiente do trabalho neste período:

O trabalhador prestava serviços em condições insalubres, sujeito a incêndios, explosões, intoxicação por gases, inundações, desmoronamentos, prestando serviços por baixo salários e sujeito a varias horas de trabalho, além de oito. Ocorriam muitos acidentes do



trabalho, além de várias doenças decorrentes dos gases, da poeira, do trabalho em local encharcado, principalmente a tuberculose, a asma e a pneumonia. Trabalhavam direta ou indiretamente nas minas praticamente toda a família, o pai, a mulher, os filhos, os filhos dos filhos etc. Eram feitos contratos verbais vitalícios ou então enquanto o trabalhador pudesse prestar serviços, implicando verdadeira servidão. Certos trabalhadores eram comprados e vendidos com seus filhos. Os trabalhadores ficam sujeitos a multas, que absorviam seu salário [...] (MARTINS, 2014, p. 6)

Neste cenário de extrema exploração, dignidade humana e direitos fundamentais trabalhistas não passam de ideologia. Os proprietários almejam a maximização da produção e dos lucros, por meio da exploração irrestrita da mão-de-obra.

No entanto, foi em meio a este fervor de precárias condições de trabalho que os trabalhadores chegaram à conclusão que precisavam começar a lutar por seus direitos. Assim, as relações de trabalho tiveram de ser tuteladas, visando oferecer ao trabalhador não só renda, mas, acima de tudo, dignidade e qualidade de vida.

Passa, portanto a haver um intervencionismo do Estado, principalmente para realizar o bem-estar social e melhorar as condições de trabalho. O trabalhador passa a ser protegido jurídica e economicamente. É como afirma Galart Folch (1936:16): a legislação do trabalho deve assegurar superioridade jurídica ao empregado em razão da sua inferioridade econômica. A lei passa a estabelecer normas mínimas sobre condições de trabalho, que devem ser respeitadas pelo empregador. (MARTINS, 2014, p. 12-13)

O Direito do Trabalho é, portanto, consequência desse sistema. Retificou as distorções econômico-sociais e impôs civilidade à relação de poder que a dinâmica econômica criou no



âmbito da sociedade civil, em especial nas empresas.

Autores como Martin L. Granizo e Mariano G. Rothvoss, defendem a existência de quatro fases na evolução do Direito do Trabalho, quais sejam: formação, intensificação, consolidação e autonomia.

A primeira fase denominada formação, compreendida no período de 1802 a 1848, foi marcada por normas editadas que visavam basicamente reduzir a violência brutal da superexploração empresarial sobre mulheres e menores. A fase de intensificação, correspondente ao período de 1848 a 1890, destaca-se, principalmente, pela criação do Ministério do Trabalho. (DELGADO, 2009)

Na terceira fase, chamada de consolidação, buscou-se uma intervenção estatal nas relações laborais e foi estabelecida regras mínimas para o trabalho. Com o término da Primeira Guerra Mundial, iniciou-se a quarta e última fase, denominada autonomia do Direito do Trabalho, cujo marco inicial foi a criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT) em 1919. (DELGADO, 2009)

[...] o Direito do Trabalho não apenas serviu ao sistema econômico deflagrado com a Revolução Industrial, no século XVIII, na Inglaterra; na verdade, ele fixou controles para esse sistema, conferiu-lhe certa medida de civilidade, inclusive buscando eliminar as formas mais perversas de utilização da força de trabalho pela economia. (DELGADO, 2009, p. 78)

O ano de 1919, foi o ponto de partida para a defesa do direito à proteção com a criação da OIT, cujo preâmbulo expressa o seguinte: “[...] à proteção dos trabalhadores contra as moléstias graves ou profissionais e os acidentes do trabalho [...]”.

Ademais, em 1948 foi aprovada a Declaração Universal dos Direitos Humanos da Organização das Nações Unidas (ONU), que reforçou os preceitos defendidos pela OIT. Neste momento de evolução dos direitos, podemos destacar, como um dos assuntos atrelados à



proteção do trabalhador, a preocupação com o meio ambiente em geral.

Consagrado como um direito constitucional, o meio ambiente está inserido no artigo 225, *caput*, da Constituição Federal de 1988. A sua preservação é um dever do Estado e da sociedade como forma de proteção e de promoção da dignidade da pessoa humana. Senão vejamos.

“§ 1º - Para assegurar a efetividade desse direito, incumbe ao poder público: [...]

V - controlar a produção, a comercialização e o emprego de técnicas, métodos e substâncias que comportem risco para a vida, a qualidade de vida e o meio ambiente”. (BRASIL, 1988)

Dentre os quatro objetivos estratégicos da OIT para a promoção da justiça social e do trabalho decente, destaca-se a definição e promoção de normas, princípios e direitos fundamentais no trabalho. Desse modo, desde o seu surgimento, a OIT instituiu inúmeras Convenções que tratam a respeito da saúde do trabalhador atrelada ao meio ambiente laboral.

Dentre elas destaca-se as Convenções 148, 155 e 161. A Convenção 148 (em vigor no ordenamento jurídico brasileiro desde 1983) “[...] trata da contaminação do ar, ruído e vibrações. O propósito é prevenir e limitar os riscos profissionais provenientes dessas contaminações no local de trabalho”. (GUNTHER, 2013)

Para a OIT, a contaminação do meio ambiente de trabalho por gases, vapores, fumos e poeiras é o problema mais grave da indústria não se limitando à área da empresa, sendo uma ameaça para toda a população que reside nas proximidades. (GUNTHER, 2013, p. 84)

A Convenção 155, (em vigor no ordenamento jurídico brasileiro desde 1993) estabelece que “[...] é obrigação dos empregadores garantir que os locais de trabalho, o maquinário, os equipamentos, as operações e processos, que estiverem sob seu controle, “são



*seguros e não envolvem risco algum para a segurança e a saúde dos trabalhadores”.*  
(GUNTHER, 2013, p. 84)

Já a Convenção 161 (em vigor no ordenamento jurídico brasileiro desde 1991) prevê várias práticas que devem ser desempenhadas pela empresa visando um ambiente do trabalho seguro, que não comprometa a saúde dos trabalhadores. Assim, expressa em seu artigo 5:

Sem prejuízo da responsabilidade de cada empregador a respeito da saúde e da segurança dos trabalhadores que emprega, e tendo na devida conta a necessidade de participação dos trabalhadores em matéria de segurança e saúde no trabalho, os serviços de saúde no trabalho devem assegurar as funções, dentre as seguintes, que sejam adequadas e ajustadas aos riscos da empresa com relação à saúde no trabalho:

- a) identificar e avaliar os riscos para a saúde, presentes nos locais de trabalho;
- b) vigiar os fatores do meio de trabalho e as práticas de trabalho que possam afetar a saúde dos trabalhadores, inclusive as instalações sanitárias, as cantinas e as áreas de habitação, sempre que esses equipamentos sejam fornecidos pelo empregador;
- c) prestar assessoria quanto ao planejamento e à organização do trabalho, inclusive sobre a concepção dos locais de trabalho, a escolha, a manutenção e o estado das máquinas e dos equipamentos, bem como, sobre o material utilizado no trabalho;
- d) participar da elaboração de programa de melhoria das práticas de trabalho, bem como dos testes e da avaliação de novos equipamentos no que concerne aos aspectos da saúde;



- e) prestar assessoria nas áreas da saúde, da segurança e da higiene no trabalho, da ergonomia e, também, no que concerne aos equipamentos de proteção individual e coletiva;
- f) acompanhar a saúde dos trabalhadores em relação com o trabalho;
- g) promover a adaptação do trabalho aos trabalhadores;
- h) contribuir para as medidas de readaptação profissional;
- i) colaborar na difusão da informação, na formação e na educação nas áreas da saúde e da higiene no trabalho, bem como na da ergonomia;
- j) organizar serviços de primeiros socorros e de emergência;
- k) participar da análise de acidentes de trabalho e das doenças profissionais. (BRASIL, 1991)

A missão da OIT é promover o trabalho decente e produtivo, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade. Desta forma, observa-se que a normativa existente sobre a preservação da saúde do trabalhador também leva em consideração a boa saúde do ambiente do trabalho, por se trata do local onde o indivíduo passa a maior parte de sua vida.

Além disso, a situação da saúde do trabalhador afeta diretamente na qualidade do serviço desempenhado na empresa. Inquestionavelmente, funcionários felizes e saudáveis são mais produtivos e proativos. Por isso as corporações, sejam elas de grande ou pequeno porte, devem investir em ideias, soluções e inovações que visam um ambiente do trabalho sadio.

Manter o ambiente livre de insalubridade e de perigo, fornecer EPI'S aos funcionários, disponibilizar treinamentos para o manuseio de maquinário etc., são algumas das alternativas basilares para o desenvolvimento do trabalho em condições favoráveis ao trabalhador e à empresa.

Dessa maneira, discorre (ALMEIDA; GUTIERREZ; MARQUES, 2012, p. 92):



Algumas mudanças já estão em processo, como os antigos ambientes insalubres que foram modificados por locais limpos, higiênicos e saudáveis, os funcionários da produção trocaram os seus famosos macacões por roupas brancas, a substituição de todo maquinário antigo por novos e mais mecanizados que protegem a vida do funcionário dos acidentes de trabalho. Esse é o novo universo das grandes corporações que, em um futuro próximo, serão exigências às médias e pequenas empresas nacionais.

Destarte, se comparados à época da Revolução Industrial, os ambientes laborais estão se adequando às normas que visam um ambiente do trabalho saudável em prol da proteção e da dignidade dos trabalhadores.

Assim como o melhoramento técnico e estrutural, o lazer também vem sendo incorporado nos ambientes laborais por ser considerado um instrumento de prevenção e controle da saúde e provedor do bem-estar dos trabalhadores. Senão vejamos:

Posterior ao movimento de higienização do ambiente de trabalho, que foi a preocupação governamental em vários campos, como saneamento básico, asfaltamento, fechamento de córregos, e, também, nas empresas, com locais claros, secos e com temperaturas saudáveis, houve uma reestruturação no conceito lazer, antes ligado à ociosidade – caracteristicamente negativa ao trabalho e trabalhador –, agora chamado: “Qualidade de vida do trabalhador”. Pois, como o descanso e o repouso são privilegiados no lazer, ele pode ser analisado à luz da qualidade de vida na empresa. Hoje, o lazer criou uma dimensão que o senso comum o pensa como algo sem uma ligação direta com as corporações industriais, mas, num passado próximo, o lazer foi parte desse processo de qualidade de vida e preocupação com a saúde do



trabalhador ou, como preferirem, da diminuição do estresse físico. Percebeu-se que era necessário repouso e descanso depois de um dia estafante no trabalho. (ALMEIDA; GUTIERREZ; MARQUES, 2012, p. 93)

Na sociedade atual, alguns trabalhos tornaram-se atividades tediosas, monótonas e cansativas, levando o indivíduo a viver para produzir, descarregando sua energia mental e física. O trabalho, deixou de ser uma maneira do homem se socializar, criar, se comunicar, aprender. Deixou de ser um fim e tornou-se um meio - "tempo é dinheiro".

Neste contexto, lazer corresponde ao tempo livre, ou melhor, ao tempo liberado de quaisquer obrigações. É a "válvula de escape" do estresse diário.

Suelyn Tosawa, Ilton Garcia da Costa e Rogério Cangussu D. Cachichi, mencionam a relevância do lazer na vida do indivíduo "en el nivel físico, mental y psíquico". Uma vez que, "tener momentos de descanso lo ayuda a tener una mayor convivencia social y familiar, además de ayudarlo a recuperarse físicamente para la próxima jornada laboral, llevándoselo al trabajo sano." (TOSAWA; COSTA; CACHICHI, 2017, p. 2)

Ademais, ainda de acordo com os autores, o lazer consiste num direito fundamental do ser humano. Senão vejamos:

Se destaca el derecho al ocio como un derecho social, formando parte de los derechos fundamentales de la segunda dimensión. Eso sugiere una visión más humanística de eso, dejando a un lado la idea de solamente contraponerse al trabajo. (TOSAWA; COSTA; CACHICHI, 2017, p. 5)

Embora seu estágio atual seja de direito, a conceituação do lazer, de certa forma, ainda é pensada por muitos como mera liberação de tempo livre, tempo não-produtivo ou como negação ao trabalho, esquecendo-se de sua concepção subjetiva original.

Desta forma, busca-se o lazer como uma forma de salvação não só do indivíduo que trabalha, mas de todos os seres humanos do século XXI. Também, deposita-se no lazer o peso



de uma alternativa para a cura da sociedade atual, doente, devido à rotina estressante e à produção exagerada.

Não obstante todos os esforços de geração em geração para solucionar os efeitos negativos da jornada de trabalho, “agora o novo desafio deste século, na gestão dos recursos humanos e na preocupação da qualidade de vida na empresa, é com o estresse psíquico; para muitos, esta é a nova enfermidade da modernidade.” (ALMEIDA; GUTIERREZ; MARQUES, 2012, p. 93).

O trabalho, considerado como uma necessidade da nossa sociedade é um instrumento potencial para causar felicidade, satisfação e dignidade. No entanto, assim como produz prazer, também pode se tornar um fato gerador de sofrimento e traumas para ser humano.

As tensões do cotidiano somadas ao ambiente laboral degradante e à jornada de trabalho exaustiva, podem ocasionar muito mais do que simplesmente estresse ou irritação. Podem gerar doenças psíquicas graves, que se não forem diagnosticadas e devidamente tratadas tornam-se verdadeiro tormento ao indivíduo.

Chiavenato, relata alguns dos efeitos dessas doenças:

As conseqüências humanas do estresse incluem ansiedade, depressão, angústia e várias conseqüências físicas como distúrbios gástricos e cardiovasculares, dores de cabeça, nervosismo e acidentes. Em certos casos, envolvem abuso de drogas, alienação e redução de relações interpessoais. (CHIAVENATO 1999)

Conte, por sua vez, defende que essa onda de crises psíquicas é decorrente de um momento desencadeador específico. Para ele, a década de 1990 foi responsável por toda essa carga negativa, devido à pressão da superprodução ocorrida nesta época que transformou o ritmo de vida das pessoas. (CONTE, 2003)

Verifica-se que todo este descompasso desencadeado nos anos 1990, reflete hoje



em dia entre a qualificação do trabalho e a desqualificação das condições oferecidas para sua execução. Dessa forma, as tarefas e as metas do serviço, são vistos como obstáculos de difícil superação pelo trabalhador.

Segundo pesquisas apresentadas recentemente em revistas e jornais, o Brasil foi o segundo país em um ranking de aumento de produtividade na década de 1990. Essa revolução transformou a vida das pessoas nos grandes centros urbanos, estabelecendo um ritmo de vida considerado alucinante, com excesso de horas de trabalho e uma pressão excessiva para serem cada vez mais produtivas. O lado profissional passou, portanto, a ser a face predominante do ser humano, que se sentiu forçado a ser um superprofissional e, para tanto, não poupa esforços em jornadas de trabalho acima de 12 horas diárias (CONTE, 2003, p. 32).

Com efeito, as tarefas e as metas do trabalho não podem ser levadas como as faces negativas da rotina do indivíduo, pois essa atitude transforma toda a disposição em esgotamento e todo o otimismo em angústia. É uma ameaça à perspectiva geral da pessoa sobre a vida.

A crescente demanda de tempo na rotina para conciliar as diversas obrigações do dia a dia, seja em casa ou no trabalho, sobrecarregam o indivíduo, atingindo considerável desgaste e utilização de reservas de energia física e mental. Comprometendo, assim, fisicamente e/ou psiquicamente a saúde.

De acordo com Habermas:

[...] no mundo do trabalho, que chamaremos a partir de agora de Sistema Poder e Moeda, as pessoas agem sempre de forma a manter-se no poder, no cargo, na função, e para isso mentem, trapaceiam, “engolem sapo” e principalmente sublimam toda a sua agressão,



trocando-a por um sorriso propaganda, um “sim senhor” para o chefe, um obrigado para o fornecedor ou um “volte sempre” para o cliente. Essa relação mecanizada de autocontrole, típico da evolução social, leva ao estresse psíquico. (ALMEIDA; GUTIERREZ; MARQUES, 2012, p. 97)

Habermas, sugere as ações comunicativas como uma forma de atenuar o estresse, uma vez que “a redução do estresse psíquico está diretamente relacionada à mudança de perspectiva na relação empresa e profissionais, em que devemos conter o agir estratégico e valorizar o agir comunicativo.” (ALMEIDA; GUTIERREZ; MARQUES, 2012, p. 99)

No entanto, muitas vezes o serviço depende do andamento de outros setores internos da mesma instituição. Por isso existem outras inúmeras formas de atenuar os efeitos negativos da jornada de trabalho, que já foram incorporadas em algumas empresas e obtiveram resultados satisfatórios. Vejamos alguns exemplos:

[...] a flexibilidade de horários ou possibilidade de trabalho em casa, que se aproxima de ambientes menos estressantes, convivendo com a família; não valorizar funcionários pelegos que alimentam a discórdia e a desconfiança dos companheiros, funcionários estes que ampliam a ação estratégica; promover espaços coletivos onde a família do empregado possa participar, criando outros vínculos além do burocrático, espaços comunicativos na empresa como o clube para os funcionários ou as festas; pequenas pausas durante o trabalho com atividades não dirigidas; ter uma relação sadia com os funcionários, tratando-os com respeito e dignidade; minimizar a hierarquia e cargos figurativos; ter uma política clara da empresa quanto aos direitos e deveres do trabalhador e do empregador. (ALMEIDA; GUTIERREZ; MARQUES, 2012, p. 99)



Com efeito, o declínio ao pensamento de incapacidade e as consequentes enfermidades de trabalho decorrentes do estresse não devem prosperar. Isso se resume ao simples fato de que o ser-humano não é uma máquina, mas um ser humano dotado de razão, sentimentos, ambições e necessidades. Por isso, é fundamental cada profissional ter consciência do seu limite físico e mental, independente do cargo que ocupa.

A mudança de alguns hábitos na rotina de trabalho como a inclusão de atividades estratégicas que favoreçam o bom relacionamento dentro da própria equipe de trabalho, a flexibilização de jornada e o respeito aos integrantes e às normas de proteção e saúde pela empresa cooperam para um ambiente do trabalho saudável. Conforme já dito, tudo isso reflete de forma significativa nos resultados produtivos da empresa e na vida dos trabalhadores.

Faz-se oportuno citar o Enunciado 39 resultante da Primeira Jornada de Direito Material e Processual na Justiça do Trabalho, o qual diz que:

É dever do empregador e do tomador dos serviços zelar por um ambiente de trabalho saudável também do ponto de vista da saúde mental, coibindo práticas tendentes ou aptas a gerar danos de natureza moral ou emocional aos seus trabalhadores, passíveis de indenização.

Não restam dúvidas de que a situação do ambiente laboral reflete diretamente não só no trabalho, mas em todos os aspectos da vida do trabalhador. Por isso, a obediência às normas de proteção e segurança pela empresa, bem como a implementação de dinâmicas, concessão de intervalos, aproximação da família com o trabalho e o bom relacionamento dentro do ambiente são algumas medidas que refletem positivamente na saúde física, mental e social do trabalhador.

### **3 MEIO AMBIENTE DO TRABALHO SAUDÁVEL: UM DIREITO FUNDAMENTAL**



Na seção anterior foi possível analisar que a situação do ambiente do trabalho interfere diretamente em todos os âmbitos da vida da pessoa. Contudo, surge a seguinte questão: o ambiente do trabalho saudável é um direito fundamental?

Faz-se necessário apresentar a definição de ambiente. De acordo com Adelson S. dos Santos, ambiente “é um conjunto de bens que rege a vida em todas as suas formas e por isso está ligado a partes conectadas, implicadas umas nas outras”. (SANTOS, 2010, p. 33)

A Lei 6.938/81, por sua vez, define em seu artigo 3º, inciso I, que meio ambiente é “o conjunto de condições, leis, influências, alterações e interações de ordem física, química e biológica, que permite, abriga e rege a vida em todas as suas formas”. (BRASIL, 1981)

Seguindo esta linha de raciocínio, faz-se necessário citar o entendimento de Fiorillo e Rodrigues:

O direito ao meio ambiente é pressuposto de exercício lógico dos demais direitos fundamentais do homem, vez que, em sendo o direito à vida o objeto do direito ambiental, somente aqueles que possuem vida e, mais ainda, vida com qualidade e saúde, terão condições de exercitarem os demais direitos humanos, nestes compreendidos os direitos sociais, da personalidade e políticos do ser humano. (FIORILLO; RODRIGUES, 1997, p. 32)

O Texto Constitucional de 1988 inovou ao consagrar a proteção ao meio ambiente, inserido nele o meio ambiente do trabalho, uma vez que, ao promover a proteção ao meio ambiente do trabalho, tutela-se o direito à vida e dignidade humana do trabalhador.

Por constituir um direito difuso fundamental inerente às normas de segurança e de saúde do trabalhador, o direito ao meio ambiente do trabalho saudável merece uma proteção ativa do Poder Público, bem como da sociedade. Dessa forma estabelece o artigo 225 da Constituição Federal de 1988:



Art. 225. Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações. (BRASIL, 1988)

Vale destacar também o art. 200 da Constituição Federal, o qual dispõe que compete ao sistema único de saúde colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho. Portanto, de acordo os entendimentos e artigos supra citados, é imperioso afirmar que o trabalho está inserido no meio ambiente geral.

Dessa forma, “não há como se falar em qualidade de vida se não houver qualidade de trabalho, nem se pode atingir o meio ambiente equilibrado e sustentável, ignorando-se o aspecto do meio ambiente do trabalho.” (SANTOS, 2010, p. 28).

Cumprido ressaltar que é no trabalho que o indivíduo em geral passa a maior parte de sua vida. Por esse motivo, o ambiente laboral e tudo o que ele compreende influenciam diretamente no estilo de vida, na relação com a família, no humor e principalmente na saúde física, mental e social do trabalhador.

Por esse motivo, o trabalhador tem direito ao ambiente do trabalho saudável no sentido de direito à proteção. Dessa forma, a Constituição Federal de 1988 elevou o direito ao meio ambiente do trabalho saudável a um patamar de direito fundamental, visando garantir ao trabalhador saúde e integridade física. Respeitando, assim, a sua dignidade humana.

Como aspecto integrante e indissociável do meio ambiente geral o meio ambiente do trabalho caracteriza-se como direito fundamental, na medida em que é indispensável para o alcance do direito à vida com qualidade. (SANTOS, 2010, p. 28)

Sendo assim, o respeito ao meio ambiente do trabalho reflete diretamente no alicerce dos direitos fundamentais da pessoa humana: a vida. Desse modo, não há equívoco em dizer



que o meio ambiente do trabalho saudável consiste num direito fundamental.

#### 4 QUALIDADE DE VIDA

Nas seções anteriores analisou-se que a vida é o alicerce dos demais direitos fundamentais e que não limita-se apenas em estar vivo, mas também em ter garantida a dignidade. Para tanto, é imprescindível a concretização dos direitos à saúde e ao trabalho, considerados pilares da existência humana e indissociáveis ao direito fundamental ao meio ambiente do trabalho saudável.

Nesta seção abordar-se-á sobre o conceito de qualidade de vida e sua suposta ligação com o ambiente do trabalho saudável.

Observa-se que o conceito de qualidade de vida é subjetivo, pois depende do olhar e da avaliação particular de cada um. Por isso, “é necessário adotar uma perspectiva, ou um paradigma complexo de mundo, pois se expressa na relação entre o Homem, a natureza e o ambiente que o cerca.” (BARBOSA, 1998)

Dessa forma, é possível dizer que a qualidade de vida está diretamente relacionada com a maneira como as pessoas vivem, sentem e compreendem seu cotidiano. Por isso, a saúde física, emocional, psicológica e social, a situação econômica, o lazer, o trabalho e o crescimento individual são alguns dos múltiplos fatores que influenciam diretamente na sua promoção.

Para Minayo, Hartz e Buss, qualidade de vida consiste em:

[...] uma noção eminentemente humana, que tem sido aproximada ao grau de satisfação encontrado na vida familiar, amorosa, social e ambiental e à própria estética existencial. Pressupõe a capacidade de efetuar uma síntese cultural de todos os elementos que determinada sociedade considera seu padrão de conforto e bem-estar. O termo



abrange muitos significados, que refletem conhecimentos, experiências e valores de indivíduos e coletividades que a ele se reportam em variadas épocas, espaços e histórias diferentes, sendo, portanto, uma construção social com a marca da relatividade cultural. (ALMEIDA; GUTIERREZ; MARQUES, 2012, p. 19)

De acordo com estes autores, a qualidade de vida está intimamente relacionada com o padrão de conforto e bem-estar que o indivíduo possui na vida. Além do mais, as experiências, os valores e o conhecimento que possui são construídos históricos e sociais que marcam a sua vida e conseqüentemente sua percepção subjetiva.

Segundo (BARBOSA, 1998) não é possível existir um conceito único e definitivo sobre qualidade de vida, mas se pode estabelecer elementos para pensar nessa noção enquanto fruto de indicadores ou esferas objetivas (sociais) e subjetivas, a partir da percepção que os sujeitos constroem em seu meio.

Dessa forma, é possível chegar à conclusão de que a qualidade de vida é o resultado do equilíbrio das esferas subjetiva ou sentimental e objetiva do indivíduo e que ambas se entrelaçam, ou seja, uma esfera reflete involuntariamente na outra.

Ademais, o ambiente que cerca o indivíduo está diretamente relacionado com a sua qualidade de vida. Isto, é o que prelecionam Almeida, Gutierrez e Marques (2012, p. 39) ao dizerem que “de fato, uma boa ou má qualidade de vida depende da percepção que o sujeito toma para seu existir biológico e social, sendo dependente de suas ações e do ambiente que o cerca”.

Os mesmos autores explicam que a esfera subjetiva não está relacionada à condições materiais, mas consiste na percepção que os indivíduos tem de sua própria vida, ligada a valores não materiais, ou melhor, emocionais como o amor, a felicidade, a solidariedade, inserção social, realização pessoal, dentre outros. Senão vejamos:



A análise de qualidade de vida sob um aspecto subjetivo também leva em conta questões de ordem concreta, porém, considera variáveis históricas, sociais, culturais e de interpretação individual sobre as condições de bens materiais e de serviços do sujeito. Não busca uma caracterização dos níveis de vida apenas sobre dados objetivos; relaciona-os com fatores subjetivos e emocionais, expectativas e possibilidades dos indivíduos ou grupos em relação às suas realizações, e a percepção que os atores têm de suas próprias vidas, considerando, inclusive, questões imensuráveis como prazer, felicidade, angústia e tristeza. (ALMEIDA; GUTIERREZ; MARQUES, 2012, p. 21)

Por outro lado, tem-se os pontos de vista objetivos, classificados como concretos, que buscam uma percepção ou compreensão da realidade pautada em elementos materiais e quantificáveis, que podem ser controlados e alterados pela própria ação humana.

São fatores como “alimentação, moradia, acesso à saúde, emprego, saneamento básico, educação, transporte, ou seja, necessidades de garantia de sobrevivência próprias da sociedade contemporânea.” (ALMEIDA; GUTIERREZ; MARQUES, 2012, p. 20)

Diante disso, constata-se que a qualidade de vida é o resultado do equilíbrio das esferas subjetiva e objetiva do indivíduo. Ademais, na seção 2 deste artigo “A importância do meio ambiente do trabalho saudável”, restou confirmado que a situação do ambiente laboral reflete em todos os âmbitos da vida do trabalhador.

Logo, um ambiente do trabalho saudável, reflete positivamente na esfera subjetiva do indivíduo, resultando em realização profissional, segurança, felicidade e, portanto, em qualidade de vida. Por outro lado, um ambiente conflituoso, insalubre ou que por qualquer outro motivo não satisfaz os anseios do trabalhador, repercutirá na esfera subjetiva deste, que restará negativada. O que pressupõe um comprometimento da qualidade de vida.



## CONSIDERAÇÕES FINAIS

É possível compreender que a concretização do direito à vida, em sua totalidade, depende da efetivação da dignidade humana; e que esta é consequência indissociável de outros direitos fundamentais, quais sejam, à saúde e ao trabalho.

Com o desenvolvimento social as relações de trabalho tiveram de ser tuteladas. Por isso, surgiu o Direito do Trabalho, cuja normativa concentrou-se na defesa dos direitos, da dignidade e da qualidade de vida dos trabalhadores.

A OIT e a ONU implementaram diversas normas sobre garantia dos direitos e proteção da classe trabalhadora, as quais consideraram como elemento imprescindível para tanto, a boa saúde do ambiente laboral.

Se o trabalho é exercido em ambiente degradante, há grande probabilidade do trabalhador desencadear enfermidades, como estresse físico e psíquico.

A observância às normas de proteção e segurança pela empresa, bem como a implementação de dinâmicas, concessão de intervalos, aproximação da família com o trabalho e o bom relacionamento dentro do ambiente, são algumas alternativas que propiciam um ambiente laboral saudável e beneficiam a saúde do trabalhador.

A análise indica que a situação do ambiente do trabalho reflete diretamente na saúde do trabalhador; afetando positivamente ou negativamente, todos os aspectos de sua vida, bem como a qualidade do serviço prestado.

Ter qualidade de vida quer dizer que as esferas subjetiva (ou sentimental) e objetiva do indivíduo estão em equilíbrio, uma vez que uma esfera reflete involuntariamente na outra. Ademais, a qualidade de vida do indivíduo está vinculada ao ambiente que o cerca.

Portanto, por se tratar do local onde o indivíduo em geral passa a maior parte de sua vida útil, é possível constatar que o ambiente do trabalho é pressuposto fundamental para



uma vida com ou sem qualidade.

## REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Marcos Antonio Bettine de; GUTIERREZ, Gustavo Luis; MARQUES, Renado. **Qualidade de vida: definição, conceitos e interfaces com outras áreas de pesquisa**. São Paulo: Escola de Artes, Ciências e Humanidades – EACH/USP, 2012.

ANAYA, José Adriano; ALTAMIRANO, Yolanda Castañeda; RINCÓN Adrián Reyes. El derecho al desarrollo y los derechos de la naturaleza. **Revista Direitos Sociais e Políticas Públicas – Unifafibe**. V. 8, N. 2, 2020.

ARISTÓTELES. **Da Alma (De Anima)**. Tradução de Carlos Humberto Gomes. Lisboa: Edições 70, 2001.

BARBOSA, Sônia Regina da Cal Seixas. **Qualidade de Vida e ambiente: uma temática em construção**. In: BARBOSA, Sônia Regina da Cal Seixas (org.). A temática ambiental e a pluralidade do Ciclo de Seminários do NEPAM. Campinas: UNICAMP, NEPAM, 1998.

BAUMAN, Zygmunt. **Modernidade Líquida**. Tradução Carlos Alberto Medeiros. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Ed., 2005.

BERLIN, Isaiah. **Contra la corriente. Ensayos sobre história de las ideas**. Madrid: Fondo de Cultura Económica, 1992.



BOTELHO, Marcos César. A LGPD e a proteção ao tratamento de dados pessoais de crianças e adolescentes. **Revista Direitos Sociais e Políticas Públicas – Unifafibe**. V. 8, N. 2, 2020.

CONTE, Antonio Lázaro. Qualidade de vida no trabalho: funcionários com qualidade de vida no trabalho são mais felizes e produzem mais. **Revista FAE BUSINESS**, n.7, nov. 2003. Disponível em: [http://faef.revista.inf.br/imagens\\_arquivos/arquivos\\_destaque/o0mq6vwubeKFMLa\\_2015-3-3-14-11-47.pdf](http://faef.revista.inf.br/imagens_arquivos/arquivos_destaque/o0mq6vwubeKFMLa_2015-3-3-14-11-47.pdf). Acesso em: 20 abr. 2019.

COSTA, Ilton Garcia da; MERHEB, Marcos Paulo dos Santos Bahig. Dumping social, terceirização e quarteirização. **Revista Direito e Justiça: Reflexões Sociojurídicas**. v. 19, p. 37-53, 2019.

COSTA, Ilton Garcia da; TOSAWA, Suelyn. O dumping social nas relações de trabalho e a economia globalizada. **Revista Húmus**, v. 7, p. 373-395, 2018.

COSTA, Ilton Garcia da, TOSAWA, Suelyn ; CACHICHI, Rogério Cangussu D. . Denationalization Production and Social Exclusion in Labor Economics Globalized. **Nomos (Fortaleza)**, v. 39, p. 149-162, 2019.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. Rio de Janeiro: Campus, 1999.

CUBIDES-CÁRDENAS, Jaime; NAVAS-CAMARGO, Fernanda; ORTIZ-TORRES, Diana; RICO, Antonio Fajardo. La libertad de expresión en colombia: parámetros constitucionales y reglas jurisprudenciales. **Revista Direitos Sociais e Políticas Públicas – Unifafibe**. V. 8, N. 2, 2020.



DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 8. ed. São Paulo: LTr, 2009.

FACHIN, Zulmar. **Curso de Direito Constitucional**. 6ª ed. Editora Forense: Rio de Janeiro, 2013.

FERMENTÃO, Cleide Aparecida Gomes Rodrigues; FERNANDES, Ana Elisa Silva. A resolução n. 125/2010 do CNJ como política pública de tratamento adequado aos conflitos nas relações familiares: em direção à proteção da dignidade da pessoa humana e a efetivação dos direitos da personalidade. **Revista Direitos Sociais e Políticas Públicas – Unifafibe**. V. 8, N. 2, 2020

FERNÁNDEZ, Rosa Ana Alija. La necesidad de transversalizar los derechos humanos en las políticas públicas para hacer frente a las crisis: una aproximación desde el derecho internacional de los derechos humanos. **Revista Direitos Sociais e Políticas Públicas – Unifafibe**. V. 8, N. 2, 2020.

FIORILLO, Celso Antonio Pacheco; RODRIGUES, Marcelo Abelha. **Manual de direito ambiental e legislação aplicável**. São Paulo: Max Limonad, 1997.

GUNTHER, Luiz Eduardo. **A OIT e o direito do trabalho no Brasil**. Curitiba: Juruá, 2013.

MAGLIACANE, Alessia. L'armee des reserves dans la mondialisation : la parabole de la femme italienne de la constitution au post-fordisme. **Revista Direitos Sociais e Políticas Públicas – Unifafibe**. V. 7, N. 3, 2019.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 30. ed. São Paulo: Atlas, 2014.



MINAYO, M. C. S.; HARTZ, Z. M. A.; BUSS, P. M. **Qualidade de Vida e saúde: um debate necessário.** Ciência & Saúde Coletiva. Rio de Janeiro, v. 5, n.1, 2000.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Proteção jurídica à saúde do trabalhador.** 6. ed. São Paulo: LTr, 2011.

PANSIERI, Flávio. **Eficácia e vinculação dos direitos sociais.** São Paulo: Saraiva, 2012.

POSNER, Richard A.. **Para Além do Direito.** Trad. Evandro Ferreira e Silva. São Paulo: WMF Martins Fontes, 2009

RAO, Vicente. **O Direito e a vida dos direitos.** 2 vols. 3 ed. Anotada e atualizada, São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 1991.

RAWLS, John. **Teoria de la justicia.** Trad. María Dolores Gonzalez. 2 ed. México: Fondo de Cultura Econômica, 2010.

REIS, Junio Barreto dos; COSTA, Ilton Garcia da. Direito ao trabalho como fator de inclusão social: proibição da despedida arbitrária e discriminatória. **Revista Jurídica: UNICURITIBA.** v.4, n. 41, 2015.

SANTOS, Adelson Silva dos. **Fundamentos do direito ambiental do trabalho.** São Paulo: LTr, 2010.



SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da Pessoa Humana e Direitos Fundamentais**. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

SILVA, Juvêncio Borges; IZÁ, Adriana de Oliveira. A importância da participação popular na elaboração do orçamento e os limites estabelecidos pela lei de responsabilidade fiscal para a administração pública. **Revista Direitos Sociais e Políticas Públicas – Unifafibe**. V. 8, N. 2, 2020.

SILVA, Marco Aurélio Dias; DE MARCHI Ricardo. **Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho**. São Paulo: Best Seller, 1997.

SIQUEIRA, Dirceu Pereira; LARA, Fernanda Corrêa Pavesi; SOUZA, Bruna Carolina de. Os direitos humanos e a proteção aos seus defensores: análise à luz da salvaguarda dos direitos de personalidade. **Revista Direitos Sociais e Políticas Públicas (UNIFAFIBE)** - ISSN 2318-5732 - v. 8, n. 3, 2020, p. 159-180.

STORINI, Claudia; QUIZHPE-GUALÁN, Fausto César. Hacia otro fundamento de los derechos de la naturaleza. **Revista Direitos Sociais e Políticas Públicas – Unifafibe**. V. 8, N. 2, 2020.

SUSSEKIND, Arnaldo. **O Brasil e a Organização Internacional do Trabalho**. Disponível em: [https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/93665/009\\_sussekind.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/93665/009_sussekind.pdf?sequence=1&isAllowed=y). Acesso em: 20 jul. 2019.

THOREAU, Henry David. **A desobediência civil**. Trad. Sérgio Karam. Porto Alegre: L&PM, 1997



TOSAWA, Suelyn; COSTA, Ilton Garcia; CACHICHI, Rogério Cangussu D. El Derecho Fundamental al ocio. **Revista de Derecho y Câmbio Social**, v. 49, p. 1-18, 2017.

VIÑA, Jordi García. Aspectos laborales de empresas complejas en España. **Revista Direitos Sociais e Políticas Públicas – Unifafibe**. V. 8, N. 2, 2020.

ZEIFERT, Anna Paula Bagetti; CENCI, Daniel Rubens; MANCHINI, Alex. A justiça social e a agenda 2030: políticas de desenvolvimento para a construção de sociedades justas e inclusivas. **Revista Direitos Sociais e Políticas Públicas – Unifafibe**. V. 8, N. 2, 2020.