

**DIREITO FUNDAMENTAL
AO TRABALHO DIGNO NO
MUNDO GLOBALIZADO: DA
PRECARIZAÇÃO DO MEIO
AMBIENTE DE TRABALHO**

Franciele Barbosa Santos
Lillian Zucolote de Oliveira

CAPÍTULO
12

1. Introdução

O trabalho humano adquire posição central na vida da grande maioria das pessoas, haja vista que é por meio dele que o ser humano não só busca o seu sustento, mas também a sua realização pessoal, a construção da própria identidade, a integração e o reconhecimento social. Diante disso, é que o trabalho é concebido como elemento de concretização do homem e da sua própria dignidade. Nesse viés, é inegável que a existência digna do ser humano está intrinsecamente ligada à garantia do trabalho digno em ambiente seguro e equilibrado.

A partir da Constituição Federal de 1988, o direito ao trabalho foi erigido ao status de direito fundamental e impôs-se o dever de que o trabalho seja estruturado em consonância com os princípios da valorização do trabalho, da justiça social e da função social da propriedade em prol da consagração da dignidade do trabalhador. Contudo, o que se vê no plano fático é a construção de ambientes de trabalho pautados na lógica do capital, na obtenção do lucro em detrimento do ser humano, no agravamento das desigualdades sociais e na exploração do trabalhador.

Nesse ínterim, o presente trabalho tem como objetivo demonstrar a precarização do meio ambiente de trabalho e a consequente dificuldade da concretização da dignidade do trabalhador. A pesquisa se justifica diante da possibilidade de o ambiente de trabalho poder ser tanto o local de concretização quanto de violação de direitos fundamentais, a depender das condições em que se estrutura.

A pesquisa terá cunho teórico e será desenvolvida à luz do método dedutivo. Para tanto, será realizada a pesquisa exploratória a partir da revisão bibliográfica de importantes doutrinadores pátrios que tratam acerca do Direito do Trabalho, Direito Civil e Direito-Civil Constitucional, bem como da pesquisa documental por meio do exame de documentos legislativos do ordenamento jurídico brasileiro. A fim de atingir o objetivo almejado, o presente trabalho está estruturado em quatro partes. A primeira tratará acerca do caminho percorrido até a consolidação do trabalho como expressão da dignidade humana e como direito fundamental merecedor de especial proteção. A segunda parte abordará sobre a proteção constitucional conferida ao trabalhador. A terceira e quarta parte se voltará para o estudo da precarização do ambiente de trabalho, bem como ações para a efetivação da dignidade humana nas relações laborais.

2. Evolução valorativa do trabalho humano: de castigo a direito fundamental

Ao longo dos anos as concepções em torno do valor do trabalho se alteraram reiteradamente a depender dos fenômenos jurídicos, econômicos, sociais e religiosos presente em cada época. Diante disso, mostra-se relevante o estudo acerca do caminho percorrido até a consolidação do trabalho como expressão da dignidade humana e como direito fundamental merecedor de especial proteção.

É inegável que a origem do trabalho humano está intimamente relacionada com a gênese do próprio homem haja vista que, ainda que inconscientemente, o homem se viu compelido desde sempre a buscar sua sobrevivência. Durante a Idade Antiga, especificamente em relação à sociedade grega ateniense, o trabalho era visto como humilhante e desprezível. Segundo Benjamin Constant (1985, p. 11-14), os povos antigos valorizavam sobremaneira as questões públicas de modo que tinha especial relevância atos como deliberar em praça pública, votar leis e examinar contas. Diante disso, era essencial que os cidadãos atenienses se mantivessem livres do trabalho e se dedicassem exclusivamente à política, razão pela qual se valiam da exploração do trabalho escravo.

Na Idade Média, os escravos foram substituídos pelos servos, os quais eram caracterizados pelo fato de serem trabalhadores que estavam hereditariamente ligados a uma terra ou a um senhor feudal. Durante esse período, o trabalho foi concebido como um castigo. A Idade Média chegou ao fim no século XV em decorrência da expansão do capitalismo, da ascensão da burguesia e do crescimento das relações comerciais. Nesse contexto, interessava a nova classe política (burgueses) a existência de mão de obra vasta e livre para contratação (CALIXTO, 2021, p. 30-31).

Inicia-se, assim, a Idade Moderna marcada a princípio pela preponderância do Estado Absolutista caracterizado pela defesa do poder absoluto do monarca sobre o Estado. Contudo, posteriormente, a partir do desenvolvimento do Iluminismo e da Revolução Industrial, nota-se a expansão das ideias liberais. Nesse contexto, o Estado Liberal se estrutura como uma reação ao Estado Absolutista, sendo caracterizado pela defesa da mínima intervenção estatal e da liberdade (quase que absoluta) de contratar. Nesse sentido, destaca-se o sociólogo e economista Max Weber que, influenciado pela visão protestante, contribuiu para que o trabalho deixasse de ser visto

como um castigo e passasse a ser valorizado. A visão weberiana esteve presente na Revolução Industrial e concorreu para o desenvolvimento do capitalismo ao consolidar o trabalho como fator de desenvolvimento econômico e social (HANSEN, 1999, p. 170).

Nesse contexto, instaurou-se nova dinâmica social pautada no consumo, acumulação de riquezas, agravamento das desigualdades sociais e exploração do trabalhador. Os contratos trabalhistas sob a ótica do liberalismo clássico e da autonomia privada “tornavam as relações de trabalho objeto de mercantilização”, de modo que o ambiente de trabalho era marcado por jornadas exaustivas, atividades insalubres, condições subumanas, baixa remuneração e escassas normas trabalhistas (CALIXTO, 2021, p. 52).

Diante disso, constatou-se que a abstenção do Estado se mostrou insuficiente para solucionar os problemas gerados durante a expansão do capitalismo e do desenvolvimento de novos meios de produção. Assim, o Estado deixa de ser visto como a única ameaça aos direitos fundamentais e torna-se evidente que a atuação dos particulares (especialmente aqueles com amplo poder social e econômico) sem qualquer restrição abre espaço para o cometimento de excessos e criação de situações injustas e degradantes, especialmente quando não há simetria entre os contratantes, tal como ocorre nas relações trabalhistas.

Referido quadro evidenciou a necessidade da adoção de medidas direcionadas à proteção do ser humano. Emerge, assim, o Estado Social¹²⁰ voltado para a reformulação do liberalismo clássico e busca da justiça social visando o desenvolvimento da pessoa humana (SILVA, 2012, p. 117). Nesse sentido, destaca-se o cenário pós-Primeira Guerra Mundial marcado pela inclusão, nas constituições, dos direitos fundamentais de segunda geração (direitos sociais, culturais e econômicos), entre eles o direito ao trabalho (merece destaque a Constituição do México de 1917 e Constituição de Weimar de 1919).

Progressivamente a inclusão de direitos sociais nos textos normativos se expandiu, especialmente após a Segunda Guerra Mundial, período no qual se constata “não só a incorporação de normas justrabalhistas, mas, principalmente, diretrizes gerais de valorização do trabalho e do ser humano que labora empregaticamente para outrem”, tal como se observa nas constituições da França, Itália, Alemanha, Portugal e Espanha. Nota-se, assim, que a proteção aos trabalhadores é retirada da esfera contratualista

¹²⁰ - Ao longo dos anos e das transformações econômicas, políticas e sociais, o Estado Social se consagrou como Estado do Bem-Estar Social e posteriormente como Estado Democrático de Direito.

sob a ótica do liberalismo e consolidada como direito humano fundamental (DELGADO, 2007, p. 110; CALIXTO, 2021, p. 59).

Nesse contexto, destaca-se a Declaração Universal dos Direitos do Homem de 1948 que erigiu, no artigo 1º, a dignidade humana como o valor central que deve fundamentar tanto o direito internacional quanto o nacional. À vista disso, Flávia Piovesan (2004, p. 87) afirma que referido documento “ao introduzir a concepção contemporânea de direitos humanos, acolhe a dignidade humana como valor a iluminar o universo de direitos”. Dinaura Gomes (2017, p. 29) segue esse entendimento ao afirmar que essa Declaração tem como “núcleo central o respeito à dignidade da pessoa humana” de modo que viabiliza a “reconstrução da sociedade, no âmbito dos Estados-partes e em prol da defesa de todas as pessoas”.

Nesse sentido, ressaltam-se os ensinamentos de Ingo Sarlet (2006, p. 41) acerca da conceituação de dignidade humana ao afirmar que a dignidade é “qualidade intrínseca e distintiva de cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade, implicando, neste sentido, um complexo de direitos e deveres fundamentais”. Sendo assim, basta a condição humana para que o sujeito seja titular de direitos.

De acordo com Piovesan (2004, p. 92-93), a dignidade da pessoa humana configura-se como sendo o próprio sentido da ordem jurídica de modo que se consagra como “verdadeiro superprincípio a orientar o Direito Internacional e Interno” diante do fato de ser o valor central de todo o sistema normativo. Nessa linha, Sergio Gomes (2015, p. 4) entende que a preservação da dignidade da pessoa humana é requisito essencial para a construção de uma sociedade democrática.

Ainda, em relação à Declaração de 1948, é importante destacar que ela também é considerada como o marco da universalização dos direitos relativos ao trabalho humano, especialmente em face dos direitos dispostos no artigo 23 que prevê o seguinte (LA CUEVA, 1969, p. 10):

1. Toda a pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha do trabalho, a condições equitativas e satisfatórias de trabalho e à proteção contra o desemprego.
2. Todos têm direito, sem discriminação alguma, a salário igual por trabalho igual.
3. Quem trabalha tem direito a uma remuneração equitativa e satisfatória, que lhe permita e à sua família uma existência conforme com a dignidade humana, e completada, se possível, por todos os outros meios de proteção social.
4. Toda a pessoa tem o direito de fundar com outras pessoas sindicatos e de se filiar em sindicatos para defesa dos seus interesses.

Assim, a partir da Declaração de 1948, “esses direitos trabalhistas adquiriram a natureza de direitos humanos” e paulatinamente foram inseridos nos ordenamentos jurídicos internos (GOMES, 2017, p. 30). Nesse contexto, o trabalho passa a ser concebido como elemento fundamental na concretização da dignidade do homem e da justiça social. No Brasil, o ápice da consolidação dos direitos fundamentais do trabalho se deu com a promulgação da Constituição Federal de 1988.

3. Direito fundamental ao trabalho digno e ao meio ambiente de trabalho equilibrado

A dignidade da pessoa humana configura-se como o princípio orientador de todo o sistema normativo brasileiro, sendo inclusive um dos fundamentos da República Federativa do Brasil por força do artigo 1º, inciso III da Constituição Federal de 1988. Diante disso, é inquestionável que o princípio da dignidade deve orientar o Direito do Trabalho¹²¹.

Segundo Dinaura Gomes (2018, p. 229), a principal finalidade do Direito do Trabalho é equilibrar a relação assimétrica existente entre empregado e empregador que em face do sistema capitalista de produções é desprovida, desde a sua origem, de qualquer igualdade econômica e social. Sendo assim, o Direito do Trabalho deve servir como instrumento de democratização da sociedade, mecanismo de garantia do tratamento digno ao trabalhador, bem como ferramenta capaz de assegurar o império da lógica da dignidade e não da lógica do mercado.

Nesse esteio, a Constituição Federal de 1988 em seu artigo 6º elevou o trabalho ao status de direito social, o que impõe ao Estado o dever de adotar condutas positivas visando a sua concretização. Imperioso ressaltar que o direito ao trabalho não se resume meramente ao direito a um posto de trabalho, mas vai além, conforme se extrai a partir da análise conjunta dos princípios constitucionais do trabalho, são eles: o princípio da dignidade humana, da valorização do trabalho, da justiça social e da submissão da propriedade à função socioambiental. Em consonância com o que foi anteriormente explanado, o princípio da dignidade humana representa o valor central do ordenamento jurídico brasileiro.

121 - É importante esclarecer que a expressão “Direito do Trabalho” representa o direito social voltado à proteção do trabalhador em face da sua condição de hipossuficiência, enquanto que a expressão “direito ao trabalho” diz respeito a um direito individual subjetivo.

Nesse sentido, é inegável que a existência digna do ser humano está intrinsecamente ligada à valorização do trabalho, haja vista a centralidade do trabalho na vida da ampla maioria das pessoas o que faz com que sem a devida valorização do trabalho seja impossível a realização plena da dignidade do trabalhador. Segundo Maurício Delgado (2007, p. 16), o princípio da valorização do trabalho é reiteradamente enfatizado pela Carta Magna. Em suas palavras:

Desde seu “Preâmbulo” essa afirmação desponta. Demarca-se, de modo irreversível, no anúncio dos “Princípios Fundamentais” da República Federativa do Brasil e da própria Constituição (Título I). Especifica-se, de maneira didática, ao tratar dos “direitos sociais” (arts. 6º e 7º) – quem sabe para repelir a tendência abstracionista e excludente da cultura juspolítica do País. Concretiza-se, por fim, no plano da Economia e da Sociedade, ao buscar reger a “Ordem Econômica e Financeira” (Título VII), com seus “Princípios Gerais da Atividade Econômica” (art. 170), ao lado da “Ordem Social” (Título VIII) e sua “Disposição Geral” (art. 193).

O princípio da valorização do trabalho é de especial relevância diante do fato de o trabalho representar muito mais do que a busca pelo sustento material, mas simbolizar também a busca pela realização pessoal, a construção da própria identidade, a integração e o reconhecimento social. Ou seja, o trabalho deve ser entendido como elemento de concretização do homem. Diante disso é que, sob a vigência do Estado Democrático de Direito, é inaceitável que o trabalho seja tratado como mera mercadoria e o trabalhador como objeto voltado à consecução de lucro.

Nesse sentido são os ensinamentos de Immanuel Kant ao conceber que os seres racionais jamais devem ser tratados simplesmente como meios, mas sempre como fins em si mesmos. Nas palavras de Kant (1995, p. 76-77):

No reino dos fins tudo tem ou um preço ou uma dignidade. Quando uma coisa tem preço, pode-se pôr em vez dela qualquer outra coisa como equivalente; mas quando uma coisa está acima de todo o preço, e, portanto, não permite equivalente então ela tem dignidade. [...] O que se relaciona com as inclinações e necessidades gerais do homem tem um preço venal; aquilo que, mesmo sem pressupor uma necessidade, é conforme a um certo gosto, isto é, a uma satisfação no jogo livre e sem finalidade das nossas faculdades, anímicas, tem um preço de afeição ou de sentimento; aquilo, porém que constitui a condição só graças à qual qualquer coisa pode ser um fim em si mesma, não tem somente um valor relativo, isto é um preço, mas um valor íntimo, isto é, dignidade.

Nota-se, assim, que a valorização do trabalho está intimamente relacionada com a garantia do trabalho digno, de modo que referido princípio só restará concretizado nos casos em que o trabalho for prestado em condições dignas. Nesse esteio, imperioso destacar o conceito de trabalho decente formalizado em 1999 pela Organização Internacional do Trabalho (OIT). Segundo a OIT (online):

[...] o conceito de trabalho decente sintetiza a sua missão histórica de promover oportunidades para que homens e mulheres obtenham um trabalho produtivo e de qualidade, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humana, sendo considerado condição fundamental para a superação da pobreza, a redução das desigualdades sociais, a garantia da governabilidade democrática e o desenvolvimento sustentável.

Nesse contexto, insere-se também o direito ao trabalho em condições salubres e seguras, ou seja, o direito ao meio ambiente de trabalho equilibrado. É importante esclarecer que o termo “meio ambiente” abrange tanto aquele que é composto por aspectos naturais como aquele construído pela ação do homem de modo a abarcar o meio ambiente do trabalho. Além disso, ressalta-se que o ambiente de trabalho não se limita ao espaço físico da empresa, mas abrange todo o conjunto de elementos que se inter-relacionam com o trabalhador e são capazes de afetar a sua saúde física e mental.

As condições de trabalho dizem respeito a todos os elementos físicos, químicos ou biológicos que envolvem o exercício do labor, o local e suas características. A organização da atividade se volta para os processos estabelecidos e destinados à sua execução, o ritmo do trabalho, as metas, os movimentos exigidos. Por derradeiro e, exatamente por se considerar a pessoa humana que trabalha, não há ignorar, enquanto fator de risco do meio ambiente de trabalho, as relações interpessoais, das quais podem emergir agentes agressores, em especial à saúde mental e social (PEREIRA, 2019).

O direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado é garantido a todos os indivíduos por força do artigo 225 da Constituição Federal, sendo que o artigo 200, inciso VIII do referido diploma legal prevê expressamente como competência do sistema único de saúde a colaboração na proteção do meio ambiente, no qual é compreendido o do trabalho. A título de definição e enquadramento doutrinário, é interessante destacar que o direito ao meio ambiente de trabalho equilibrado é um direito fundamental de terceira geração marcado pela sua natureza coletiva e transindividual, enquanto que o direito

ao trabalho é um direito de segunda geração.

O ambiente de trabalho será equilibrado quando for capaz de assegurar condições mínimas para uma razoável qualidade de vida do trabalhador, ou seja, um ambiente apto a proteger a integridade física, moral e psicológica do trabalhador. É inegável que a dignidade humana, consagrada como o valor norteador do Direito do Trabalho, somente será salvaguardada por meio da garantia de um ambiente de trabalho equilibrado e seguro.

Feitas as devidas considerações acerca dos princípios da dignidade humana e da valorização do trabalho passa-se para a análise do princípio da justiça social previsto no artigo 1º, inciso IV, artigo 3º, inciso I e III, artigo 170 e artigo 193 da Constituição Federal. Referido princípio reafirma o caráter social do Estado Democrático de Direito e impõe ao Estado a obrigação de retificar as injustiças sociais. Além disso, a leitura conjunta dos artigos citados permite concluir também que a ordem econômica deve ser sempre orientada para o bem comum e a consagração da justiça social, de modo que o desenvolvimento econômico jamais poderá se dar em detrimento da dignidade da pessoa humana, mas sim em prol desta.

Constata-se, pois, que as relações entre empregado e empregador deverão se estruturar em consonância com os princípios da valorização do trabalho e da justiça social em prol da consagração da dignidade da pessoa humana. Além disso, o ordenamento jurídico brasileiro condiciona o direito à propriedade à sua função social e, na mesma medida, à função ambiental. O princípio da função social da propriedade está previsto especialmente nos artigos 5º, inciso XXIII, e artigo 170, inciso III, da Constituição Federal.

Nesse aspecto, é importante ressaltar que, em que pese o sistema normativo brasileiro consagre o direito à propriedade privada (artigo 5º, caput, da Constituição Federal) e estabeleça a livre iniciativa como um dos fundamentos da República Federativa do Brasil (art. 1º, inciso IV, da Constituição Federal), os condiciona ao cumprimento de determinados requisitos, tais como: o dever de utilizar a propriedade como instrumento de realização do bem-estar comum e da concretização da justiça social.

Sendo assim, o princípio da função social relativiza o direito à propriedade, haja vista que “os princípios da ordem econômica são preordenados à vista da realização de seu fim: assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social” (SILVA, 2012, p. 275). Referido princípio deve ser interpretado de forma ampla a fim de abranger também a propriedade dos meios de produção, ou seja, a empresa. De acordo com José Afonso da Silva (2012, p. 780) a função social da propriedade é plenamente

aplicável à empresa, razão pela qual será inconstitucional toda e qualquer prática empresarial voltada à obtenção de lucro em detrimento do trabalhador:

O art. 170, III ao ter a função social da propriedade como um dos princípios da ordem econômica, reforça essa tese, mas a principal importância disso está na sua compreensão como um dos instrumentos destinados à realização da existência digna de todos e da justiça social. Correlacionando essa compreensão com a valorização do trabalho humano (art. 170, caput), a defesa do consumidor (art. 170, V), a defesa do meio ambiente (art. 170, VI), a redução das desigualdades regionais e sociais (art. 170, VII) e a busca do pleno emprego (art. 170, VIII), tem-se configurada a sua direta implicação com a propriedade dos bens de produção, especialmente imputada à empresa pela qual se realiza e efetiva o poder econômico, o poder de dominação empresarial.

A partir da análise dos quatro principais princípios do trabalho, é possível constatar que o direito fundamental ao trabalho não se resume meramente ao direito a um posto de trabalho, mas abrange também o direito ao trabalho digno e decente, o direito ao trabalho em ambiente sadio e seguro, o direito a não discriminação, o direito ao recebimento de salários equitativos, sendo que toda prática empresarial deverá estar voltada para a concretização da dignidade humana do trabalhador.

No entanto, mesmo diante da ampla proteção constitucional e infraconstitucional, o que se vê no plano fático é a reiterada violação dos princípios elucidados anteriormente. Diante disso, é que o próximo tópico se voltará para a análise da precarização do meio ambiente do trabalho.

4. Da precarização do meio ambiente do trabalho

Em que pese as proteções e garantias previstas ao trabalhador, violações aos direitos humanos e fundamentais do cidadão são comuns no meio ambiente de trabalho, o que de fato gera entraves à concretização da dignidade humana. Importante ressaltar que a dignidade humana é um princípio basilar da República Federativa Brasileira, o qual orienta as demais áreas. Assim, medidas devem ser tomadas em todos os setores com o intuito de que, direta ou indiretamente, seja promovida a realização da pessoa em sua integralidade e, ao mesmo tempo, haja a prevenção de qualquer tipo de ofensa aos direitos basilares da pessoa humana.

Ocorre que, com o avanço do neoliberalismo e consequente

influência das principais economias mundiais, o ser humano passa a ser relativizado. Isso acontece diante da centralização do capital nas mãos de grandes conglomerados, da especulação do mercado financeiro, bem como em face da globalização. Nesse contexto, vislumbra-se maior enfoque ao capital e crescimento econômico do que propriamente ao ser humano, razão pela qual “[...] a proteção e a efetiva realização dos direitos humanos são ainda consideradas um desafio no hodierno mundo do trabalho, diante de frequentes ocorrências de violação dos mesmos”. Dessa forma, mesmo que existam medidas que assegurem que grandes conglomerados, multinacionais e demais empresas atuem de forma a garantir os direitos dos trabalhadores, as condições de degradação do meio ambiente do trabalho ainda perduram (CALIXTO, 2021, p. 66; GOMES, 2018, p. 225).

A globalização derruba fronteiras, integra economias e costumes, mas ao mesmo tempo é necessário avaliar de que modo a globalização econômica afeta as relações de trabalho. Ressalta Dinaura Gomes (2018, p. 225-226) que a transnacionalização da economia tem gerado a diminuição da capacidade do Estado-nação de promover justiça social, uma vez que tende a satisfazer outras exigências, o que gera também a desvalorização do trabalho humano e consequente condições indignas para o trabalhador.

Por se tratar de economias transnacionais, o intuito principal é o lucro, a sua promoção. Em razão da ausência de fronteiras, já não é mais necessário que a cadeia produtiva se forme em um único local, as empresas, então, buscam estruturar a sua cadeia produtiva em locais que possuam maiores vantagens econômicas e com tendências menos interventivas (CALIXTO, 2021, p. 69-70). Nessa conjuntura, não faz parte dos objetivos centrais dessas empresas a promoção da valorização do trabalho humano, do desenvolvimento pessoal e social, nem a conquista do pleno emprego.

Ao contrário, vislumbra-se que quanto menores as garantias trabalhistas e sociais, mais atraídas são as empresas para se instalarem em determinados locais, ou seja, quanto menos o garantismo ao trabalhador, mais explorado ele será e, consequentemente, maior o lucro e interesse dos grandes conglomerados. Nessa toada, a transformação social por meio da mão de obra valorizada torna-se de difícil concretização, principalmente diante das “[...] imposições da economia de mercado globalizada que não leva em conta os valores éticos, morais e de solidariedade, mas que facilita a manutenção de uma alarmante desigualdade social a imperar em todo o planeta” (GOMES, 2017, p. 28).

Nota-se que esse contexto se dá diante de uma sociedade capitalista cujo intuito principal é o aumento do lucro nas atividades, o qual é acirrado diante de

uma concorrência internacional e um mercado de trabalho e capital globalizado, o que acarreta maior flexibilização das garantias trabalhistas, implicando numa redução de empregos estáveis e aumento de empregos com baixos salários.

Nessa conjuntura, a integração do capital gera uma certa pressão para “[...] a minimização do custo de trabalho que leva à compressão do número de efectivos e à externalização de um número crescente de tarefas, bem como à deslocalização de tarefas e de empresas para zonas com salários mais baixos.” (KOVÁCS, 2003, p. 471). Assim, consequentemente, diminuem-se empregos estáveis e aumentam-se cargos terceirizados com salários mais baixos.

Dessa forma, aponta-se como uma das causas da precarização do meio ambiente de trabalho a terceirização, a qual, muitas vezes, objetiva a contratação de mão de obra barata e com poucas garantias. Ainda, em decorrência da terceirização, as empresas acabam por tornar cargos que eram em tempo integral – com um empregado contratado, por exemplo-, em cargos ocupados por trabalhadores temporários ou em caráter intermitente, o que acarreta diminuição na segurança do trabalhador.

A terceirização e desvalorização da mão de obra é consequência da alta concorrência que o mercado de trabalho globalizado apresenta e, para otimizar o lucro, as empresas diminuem os seus custos e reorganizam seus empregados. Assim, “numa economia globalizada, com a predominância da lógica financeira e da rendibilidade a curto prazo, as empresas procuram, antes de tudo, aumentar a flexibilidade e reduzir os custos” (KOVÁCS, 2003, p. 472). Tal conjuntura acaba por afastar as possibilidades de se buscar um crescimento com enfoque humanista (GOMES, 2018, p. 231).

Nesse sentido, a flexibilização na contratação do trabalhador cumulado com a diminuição de ofertas de empregos típicos ou permanentes geram o crescimento de trabalhadores no mercado informal, uma vez que ao perder seus empregos no mercado formal, os trabalhadores são compelidos a adentrar no setor informal, no qual não possuem quaisquer direitos ou garantias (ARAÚJO; MORAIS, 2017, p. 4).

Um modelo de emprego ideal seria aquele que garantisse a subsistência do empregado, seu livre desenvolvimento, com acesso a benefícios sociais e assistências, além de ser meio para a concretização de garantias fundamentais do ser humano. Entretanto, conforme citado alhures, a globalização do capital, influências de grandes conglomerados, terceirização em massa e a informalização do mercado de trabalho, acarretaram a precarização do meio ambiente do trabalho. O trabalhador, então, se torna descartável.

Uma justificativa para a flexibilização da proteção e de garantias do

trabalhador se dá diante da forte convicção que a flexibilidade das garantias do trabalhador e desregulação do mercado de trabalho seriam formas e condições indispensáveis para a melhoria da competitividade do setor (KOVÁCS, 2003, p. 474). Dessa forma, o crescimento econômico seria incompatível com a manutenção de garantias básicas ao trabalhador, justificando-se por quanto menor o formalismo, menores entraves e maior o crescimento de uma empresa com consequente geração de empregos.

Entretanto, referida flexibilização nem sempre se apresenta vantajosa ou proporciona os resultados esperados, uma vez que a flexibilização e baixo investimento na mão de obra acarretam um baixo nível de produtividade, bem como baixa qualidade no serviço prestado (KOVÁCS, 2003, p. 475). Ainda, aponta a autora que:

Um conjunto de factores em interacção condiciona os padrões de emprego e dos contratos de trabalho: as necessidades dos empregadores, a competição, o mercado de vendas, a disponibilidade de competências específicas, o poder de negociação dos empregados, as perspectivas de gestão, as tradições e a legislação laboral. Contrariamente a ideia muito divulgada segundo a qual é urgente aumentar a flexibilidade para poder reduzir o desemprego, não foi encontrada ligação directa entre flexibilidade e a taxa de desemprego (KOVÁCS, 2003, p. 477).

Nessa perspectiva, a concepção de que a flexibilização de direitos dos trabalhadores geraria aumento de empregos e oportunidades consiste numa falácia. Dessa forma, não há justificativas para que o trabalhador seja tratado como um meio ou instrumento para o aumento do lucro da empresa.

Tal contexto consiste na quarta Revolução Industrial, a qual se caracteriza pela utilização de tecnologias avançadas e de trabalho vinculado à Internet, com aplicativos flexíveis e interconectados, na qual o trabalhador se insere como empreendedor ou colaborador, assim permanece à disposição da empresa, mas não é considerado empregado por esta (CALIXTO, 2021, p. 75). Além do mais, o tempo à disposição via *online*, já que não existem fronteiras para a prestação de serviços de forma remota após a globalização, não é computado e, muitas vezes, não é pago.

Dessa forma, o trabalhador presta um serviço para a empresa, permanece à sua disposição, independentemente do horário, uma vez que não há controle de jornada, mas não possui quaisquer direitos ou garantias, haja vista que não integra um corpo social, não possui sindicatos ou estruturas que possam lhe servir. Possui, apenas, a possibilidade de negociar individualmente, podendo, facilmente, ser substituído.

Outro entrave para a concretização de um meio ambiente de trabalho digno e justo é a Reforma Trabalhista (Lei n. 13.647 de 2017) aprovada no Brasil, alterando a Consolidação das Leis do Trabalho (Lei n. 5.452 de 1943), a qual trouxe uma série de modificações a fim de atender “[...] interesses patronais tendentes à redução de custos e ao consequente aumento de lucros, através da flexibilização de direitos e normas trabalhistas” (GOMES, 2018, p. 30).

A nova dinâmica trabalhista impede que vínculos de lealdade e comprometimento sejam formados. Isso porque empregado e empregador já não mais se inserem na mesma dinâmica empresarial ou comunitária (GOMES, 2018, p. 32). A autora ainda aponta como uma das inovações não benéficas ao trabalhador trazida pela Reforma Trabalhista a possibilidade do empregado negociar individualmente com o empregador e sem a presença do sindicato da categoria, o que vai de encontro com a simetria entre as partes (GOMES, 2018, p. 233-234).

Ressalta-se que um dos objetivos dos direitos trabalhistas é resguardar o trabalhador, promovendo por meio de concessão de direitos uma certa paridade para negociações, uma vez que se trata de partes desiguais na relação trabalhista. Dessa forma, por meio da equidade, tentam se promover condições justas para negociação, as quais são deixadas de lado com a Reforma Trabalhista.

A precarização do trabalho consiste numa exteriorização da reestruturação produtiva adotada por empresas que visam ampliar seus lucros a partir do aumento de produtividade e diminuição de direitos trabalhistas e de ofertas empregatícias. Dessa forma, há menos postos de trabalho e mais pessoas à procura de emprego e dispostas a aceitar quaisquer condições laborais, as quais são flexíveis e marginalizadas (ARAÚJO; MORAIS, 2017, p. 6).

Ressalta-se, ainda, que a precarização do meio ambiente do trabalho não é produto da falta de crescimento econômico, mas fruto do desenvolvimento econômico, principalmente do modelo toyotista ou pós-fordista de produção, os quais se moldam de acordo com a necessidade do mercado, visando uma produção mais rentável e flexível. Assim, os modelos de relação de emprego duradouro e sólidos cedem espaço para uma mão de obra mais volúvel (CALIXTO, 2021, p. 72-73). Nesse contexto,

[...] o trabalho precário assume diversas dimensões ou indicadores: comparece nas formas de inserção e de contrato, na informalidade, na terceirização, na desregulação e flexibilização da legislação trabalhista, no desemprego, na intensificação do trabalho, no adoecimento, nos acidentes de trabalho, na perda salarial, na fragilidade dos sindicatos e de identidades coletivas. (ARAÚJO; MORAIS, 2017, p. 6).

Vislumbra-se, portanto, que o trabalhador acaba numa situação de vulnerabilidade em face do empregador e os direitos trabalhistas, que deveriam promover maior paridade entre as partes, são postos de lado e afastados. Nessa conjuntura, os trabalhadores sofrem com as consequências da flexibilização do trabalho, possuindo menos garantias, recebendo salários menores e, muitas vezes, sem emprego fixo.

Nota-se, portanto, que cada vez mais o mercado de trabalho fomenta o individualismo e a competitividade no mercado de trabalho, o que gera fadiga e cansaço mental (ARAÚJO; MORAIS, 2017, p. 10). Faz isso, ainda, em prol da melhora do crescimento econômico e aumento do rendimento individual, mas sem promover o mínimo de garantias e bem-estar do trabalhador que têm trabalhado mais e ganhado menos.

Entretanto, nota-se que tais alterações, ou seja, a promoção de mudanças no Direito do Trabalho a fim de diminuir garantias dos trabalhadores e, conseqüentemente, aumentar o lucro dos empregadores, estão longe de promover algum impulso na economia ou em qualquer empreendimento econômico, isso porque “desse ponto de vista restrito, inclusive, reproduzindo a eterna cantilena de que o progresso econômico do país depende da redução dos custos dos direitos trabalhistas, as propostas são um tanto quanto inócuas e mesquinhas.” (MAIOR, 2019, np).

Dessa forma, em prol de um crescimento econômico acelerado, as empresas e grandes conglomerados têm flexibilizado os seus cargos, promovendo redução nos custos com o empregado, o que acarreta insegurança, doenças, perdas, aumento de acidentes de trabalho e diminuição de empregos estáveis. Entretanto, não se pode buscar um crescimento econômico com o sacrifício dos direitos dos trabalhadores, uma vez que a economia, o emprego, deve ser um meio para a realização do ser humano e não o oposto. Não se justifica, portanto, em nenhuma hipótese, a relativização do ser humano em face da economia, devendo se garantir a efetivação dos direitos fundamentais e humanos.

5. Da efetivação da dignidade humana no meio ambiente do trabalho

Conforme já demonstrado, a globalização e o domínio da economia por grandes conglomerados acarretaram significativas mudanças na esfera trabalhista, as quais são prejudiciais aos trabalhadores que já não possuem

mais garantias mínimas ao seu desenvolvimento pessoal exteriorizado pela promoção e manutenção de um meio ambiente de trabalho equilibrado. Isso ocorre, principalmente, diante da busca por lucro desenfreado de grandes empresas e redução de custos. Assim, nota-se que muitos direitos básicos dos trabalhadores são postos de lado, o que afasta a promoção de condições para que a pessoa possa se realizar, ou seja, deixa de promover um meio ambiente de trabalho adequado ao pleno desenvolvimento e garantia dos direitos humanos.

O Direito do Trabalho, contudo, não deve ser visto como um conjunto de normas aptas a proteger o trabalhador do empregador, numa dicotomia entre opostos, mas seu papel engloba “[...] construção, progressiva e constante, de uma racionalidade que possa ser útil ao resgate do mundo humano, solapado que fora na lógica da produção capitalista a qual tem como fundamento o individualismo, o empreendedorismo egoísta, [...]” (MAIOR, 2013, p. 179).

Dessa forma, vislumbra-se que o Direito do Trabalho vai além da mera regulamentação de direitos trabalhistas, deve buscar a efetivação do pleno desenvolvimento da pessoa humana, por ser condição de subsistência do ser humano. Nessa toada, o direito a um meio ambiente equilibrado e sadio não se caracteriza tão somente como um espaço adequado no qual o trabalhador exerce as suas funções por um determinado período de seu dia, mas sim como um ambiente que visa a realização do ser humano na sua plenitude.

Para tanto, se faz necessário que a empresa vise para além do lucro momentâneo e redução de custos dentro de um mercado competitivo cujo foco se dá no crescimento empresarial, independentemente da observância da promoção de direitos básicos do trabalhador. Isso porque “reconhecida a dignidade humana como valor inviolável, resta fixado o limite para exercício de qualquer modalidade de poder, seja este político, econômico, social, religioso, ou de qualquer outra natureza” (GOMES, 2011, p. 284).

Nesse sentido, a valorização do ser humano e a sua centralidade nas atividades econômicas deve ser observada. Assim, o trabalho e as atividades econômicas devem servir ao ser humano e não o ser humano ser instrumento de crescimento econômico para as grandes corporações e conglomerados. O trabalho, portanto, é meio de sobrevivência e realização para o ser humano e não um fim em si mesmo. Dessa forma:

Resta saber qual o modelo econômico o Brasil pretende defender: aquele que prioriza a valorização do trabalho, a proteção à livre iniciativa e a redução de desigualdades dentro do modelo constitucional de 1988 ou aquele de plataforma neoliberal, contraditório e sem limites para a precarização em prol da livre concorrência. (CALIXTO, 2021, p. 139).

Para a realização do ser humano e promoção da dignidade humana é necessária a atuação em todas as esferas em prol da defesa do disposto na Constituição Federal de 1988 para a promoção da construção de um Estado Democrático de Direito, o qual resguarda e atua comprometido com a valorização da pessoa humana. A Constituição Federal de 1988 traz em seu artigo 170 o fundamento da ordem econômica na valorização do trabalho e da livre iniciativa de acordo com os ditames da justiça social e com o objetivo de assegurar a todos uma existência digna. Nessa toada, percebe-se que o constituinte privilegia o modelo econômico capitalista sem, entretanto, se esquecer da finalidade da ordem econômica, ou seja, assegurar a existência digna da pessoa (LENZA, 2011, p. 1138).

Outrossim, na atuação econômica a empresa deve observar a sua função social. É o que apregoa a Lei das Sociedades Anônimas que obrigam os acionistas a fazer com que a empresa cumpra com a sua função social.¹²² Assim, a empresa não deve promover o lucro em detrimento da pessoa humana, ou seja, a realização da atividade econômica não deve se dar diante de sacrifícios de direitos fundamentais e humanos. Nos dizeres de Eduardo Tomasevicius Filho (2003, p. 43):

Não se admite, segundo o art. 170, que a liberdade de empresa seja considerada uma função individual do empresário, que só a ele traga benefícios. A existência digna, nos termos da Constituição, está condicionada a uma justiça social. Nessa perspectiva, é inadmissível o exercício da liberdade econômica que permita apenas o crescimento das riquezas, sem permitir a sua distribuição entre os indivíduos que contribuíram com o mesmo, através do trabalho.

A empresa, então, somente cumpre com a sua função social quando as suas atividades visam a promoção de uma sociedade livre, justa, solidária, bem como a diminuição das desigualdades por meio da garantia de um emprego decente, com salário adequado, justo e digno para a realização do trabalhador na sua integralidade e, ainda, quando promove formas de combate à discriminação no meio ambiente de trabalho.

O conceito de responsabilidade social empresarial resgatou valores

¹²² - “Art. 116. Entende-se por acionista controlador a pessoa, natural ou jurídica, ou o grupo de pessoas vinculadas por acordo de voto, ou sob controle comum, que: [...]”

Parágrafo único. O acionista controlador deve usar o poder com o fim de fazer a companhia realizar o seu objeto e cumprir sua função social, e tem deveres e responsabilidades para com os demais acionistas da empresa, os que nela trabalham e para com a comunidade em que atua, cujos direitos e interesses deve lealmente respeitar e atender. Art. 154. O administrador deve exercer as atribuições que a lei e o estatuto lhe conferem para lograr os fins e no interesse da companhia, satisfeitas as exigências do bem público e da função social da empresa.” (BRASIL, 1976).

morais que não eram associados às empresas em geral. Assim, considera o compromisso dos empresários com o meio ambiente e com o respeito aos direitos humanos, e, além de tais compromissos pressupõe postura ética nos negócios e transparência com a sociedade no geral (VINHA, 2003, p. 187-188).

Além da obrigação da empresa em promover a função social, incumbe ao Estado agir como promotor de condições para a busca do pleno emprego, “[...] dividindo com justiça a riqueza socialmente produzida e o desenvolvimento econômico do país” (CALIXTO; CENCI, 2019, p. 76). Vislumbra-se, portanto, uma obrigação conjunta da esfera pública e privada a fim de promover condições dignas no meio ambiente de trabalho em busca da efetivação do princípio da dignidade da pessoa humana.

Para além das obrigações impostas ao particular e ao Estado, se faz necessária a constante reflexão acerca dos valores presentes na sociedade, bem como do meio social. Nessa conjuntura, destaca-se a importância da educação na formação de crianças, adolescentes, jovens e adultos. Salienta-se a busca por uma formação cidadã pautada no respeito ao próximo e na busca de condições de pleno desenvolvimento da pessoa humana.

Para tanto, ressalta-se o paradigma do Estado Democrático de Direito, o qual tem como fundamento o princípio da dignidade da pessoa humana não podendo ser violado. Além da obrigação de não violação do princípio maior, a observância do princípio da dignidade humana pressupõe ações afirmativas do Estado (GOMES, 2011, p. 186). Assim, “[...] com o intuito de promover concretamente o respeito a tal dignidade, afastando-se todas as formas de exclusão social que inviabilizam o desenvolvimento da pessoa humana e sua realização enquanto cidadão integrado em uma sociedade” (GOMES, 2011, p. 186).

Nessa conjuntura, a efetivação da dignidade humana no meio ambiente do trabalho envolve ações afirmativas entre Estado e empresa em prol do cidadão. Não há que se falar no pleno desenvolvimento da pessoa em um ambiente de trabalho desestruturado, hostil ou inadequado, uma vez que o trabalhador passa a grande parte do dia no meio ambiente do trabalho.

Assim, trata-se de uma atuação conjunta que engloba o Poder Público, a esfera privada e a formação basilar do ser humano por meio da educação para que se promova uma formação cidadã, com a conscientização de seus direitos e deveres dentro de uma sociedade cujo modelo é de Estado Democrático de Direito. Nesse contexto, para que se tenha a efetivação da dignidade da pessoa humana em todos os meios, se faz necessário uma construção democrática em todas as esferas, é necessário que cada pessoa na sua atuação aja em prol do ser humano, do outro, respeitando a sua dignidade e o seu livre desenvolvimento.

Não basta somente o cumprimento de leis que visam a garantia de direitos mínimos ao trabalhador, mas a construção de espaço no qual cada ser humano tenha a sua dignidade resguardada. Para tanto, deve-se promover a conscientização pessoal de cada um para a construção de um Estado Democrático de Direito e atuação diária com o mesmo objetivo.

6. Conclusão

Elevado ao status de direito fundamental, o meio ambiente de trabalho desempenha papel central na vida dos cidadãos. Isso porque é o local em que grande parte dos seres humanos passa a maior parte de suas vidas, além de ser o espaço no qual o trabalhador busca não só o seu sustento material, mas também a sua realização pessoal, a construção da própria identidade, a integração e o reconhecimento social. Diante disso é que o Direito ao Trabalho não se resume ao direito de ocupar um posto de trabalho, mas sim o direito a um ambiente sadio e digno, capaz de efetivar os direitos humanos e garantir o desenvolvimento pleno da pessoa.

Entretanto, vislumbra-se que, com a globalização do mercado econômico e concentração do capital nas mãos de grandes conglomerados – os quais buscam o lucro desenfreado a partir da exploração de mão de obra barata, em locais com baixa proteção –, os direitos humanos e fundamentais são postos de lado. Nesse contexto, a busca pelo crescimento econômico em detrimento do trabalhador vai de encontro às garantias fundamentais. Conforme demonstrado no decorrer do trabalho, é inaceitável que, sob a vigência do Estado Democrático de Direito, o trabalho seja tratado como mera mercadoria e o trabalhador como objeto voltado a consecução de lucro.

Conclui-se que, para a promoção de um meio ambiente de trabalho decente e apto a viabilizar a dignidade do ser humano, é necessário o cumprimento da função social pela empresa, a atenção às legislações pertinentes, bem como a promoção de uma educação humana e cidadã a fim de que possam vislumbrar os direitos e deveres de cada um em prol da construção de uma sociedade justa, igualitária e com menos desigualdades. Diante disso, é necessária a reflexão constante para verificar se o ambiente de trabalho, as atitudes tomadas no âmbito empresarial e o pessoal se voltam à construção de uma sociedade capaz de efetivar os valores previstos na Constituição Federal de 1988, ou seja, se todos atuam em prol da realização do ser humano e efetivação dos seus direitos humanos e fundamentais.

Referências:

ARAÚJO, Marley Rosana Melo de; MORAIS, Kátia Regina Santos de. Precarização do trabalho e o processo de derrocada do trabalhador. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, 2017, vol. 20, n. 1, p.1-13.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2016]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 11 jan. 2022.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 28 abr. 2022.

BRASIL. **Lei nº 6.404, de 15 de dezembro de 1976**. Dispõe sobre as Sociedades por Ações. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6404consol.htm. Acesso em: 11 jan. 2022.

CALIXTO, Eduardo da Silva. **A dinâmica da economia na valorização do trabalho humano e no desenvolvimento econômico em tempos de crise**. Londrina: Thoth, 2021.

CALIXTO, Eduardo da Silva; CENCI, Elve Miguel. Perspectivas constitucionais econômicas da busca pelo pleno emprego e a valorização do trabalho humano por meio de políticas públicas. In.: **XXVIII Encontro Nacional do Conpedi**, Goiânia-GO, 2019. Anais [...] Gt Direito do Trabalho e Meio do Trabalho I, 2019, p. 60-79.

CONSTANT, Benjamin. Da liberdade dos antigos comparada à dos modernos. In.: MONTEIRO, João Paulo. **Filosofia Política 2**. Porto Alegre: L&PM Editores (UNICAMP/UFRGS – com apoio do CNPQ), 1985.

DELGADO, Maurício Godinho. Direitos Fundamentais na Relação de Trabalho. **Revista de Direitos e Garantias Fundamentais**, n. 2, p. 11-40, 2007. Disponível em: <https://sisbib.emnuvens.com.br/direitosegarantias/article/view/40>. Acesso em: 15 mar. 2022.

GOMES, Dinaura Godinho Pimentel. A internacionalização do Direito ao Trabalho Decente. In: CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa; VILLATORE, Marco Antônio Cesar (coord). **Direito internacional do**

trabalho e a organização internacional do trabalho – trabalho decente. São Paulo: LTr, 2017.

GOMES, Dinaura Godinho Pimentel. Direitos Humanos e Fundamentais Sociais em face do retrocesso civilizatório espelhado na Reforma Trabalhista. **Revista de Direito Constitucional e Internacional**, v. 26, n. 109, p. 221-247, set./out., 2018.

GOMES, Sergio Alves. Exigências dos Direitos Humanos Como Núcleo Ético- Jurídico e Político da Democracia. In: ARAÚJO JUNIOR, Miguel Etinger; AMARAL, Ana Claudia Corrêa Zuin Mattos (orgs.). **Estudos em Direito Negocial: Relações Privadas e Direitos Humanos**. Biriçui-SP: Boreal, 2015.

GOMES, Sergio Alves. **Hermenêutica constitucional: um contributo à construção de um Estado Democrático de Direito**. Curitiba: Juruá, 2011.

HANSEN, Gilvan Luiz. **Modernidade, utopia e trabalho**. Londrina: Edições CEFIL, 1999.

KANT, Immanuel. **Fundamentação da metafísica dos costumes**. Tradução de Paulo Quintela. Lisboa: Edições 70, 1995.

KOVÁCS, Ilona. Reestruturação empresarial e emprego. **Perspectiva**, Florianópolis, v. 21, n. 02, p. 467-494, jul./dez. 2003

LA CUEVA, Mario de. **Panorama do Direito do Trabalho**. Tradução Carlos Alberto Gomes Chiarelli. Porto Alegre: Livraria Sulina, 1969.

LENZA, Pedro. **Direito Constitucional Esquematizado**. 15 ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. Capitalismo, crise, meio ambiente e direito do trabalho. **O direito alternativo**, v. 2, n.1, p. 174-186, junho de 2013.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. **Mp 881: a ruptura democrática fazendo escola**. In: Jorge Luiz Souto Maior, 2019. Disponível em: <https://www.jorgesoutomaior.com/blog/mp-881-a-ruptura-democratica-fazendo-escola>. Acesso em: 11 jan. 2022.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Trabalho Decente**. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/temas/trabalho-decente/lang-pt/index.htm>. Acesso em: 22 dez. 2021.

PEREIRA, André Souza. **Meio ambiente do trabalho e o direito à saúde mental do trabalhador**: uma abordagem construtiva do meio ambiente do trabalho psicologicamente hígido a partir da relação entre os riscos psicossociais laborais e os transtornos mentais ocupacionais. 1. ed. São Paulo: LTr, 2019.

PIOVESAN, Flavia. Direitos Humanos, O Princípio da Dignidade Humana e a Constituição Brasileira de 1988. **Revista do Instituto de Hermenêutica Jurídica**. Vol. I, n. 2. Porto Alegre: Instituto de Hermenêutica Jurídica, 2004.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da Pessoa Humana e Direitos Fundamentais na Constituição Federal de 1988**. 4. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2006.

SILVA, José Afonso. **Curso de Direito Constitucional**. 36ª Edição. São Paulo: Editora Malheiros, 2012.

TOMASEVICIUS FILHO, Eduardo. **A função social da empresa**. Revista de Direito Privado. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, abril de 2003, volume 810.

VINHA, Valéria da. As empresas e o desenvolvimento sustentável: da eco-eficiência à responsabilidade social corporativa. In. MAY, Peter H; LUSTOSA, Maria Cecília; VINHA, Valéria da. (org.) **Economia do meio ambiente: teoria e prática**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2003.