XXVIII ENCONTRO NACIONAL DO CONPEDI GOIÂNIA – GO

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II

MARIA AUREA BARONI CECATO

SAUL DUARTE TIBALDI

FABRÍCIO WANTOIL LIMA

Copyright © 2019 Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte destes anais poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria – CONPEDI
Presidente - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC – Santa Catarina
Vice-presidente Centro-Oeste - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG – Goiás
Vice-presidente Sudeste - Prof. Dr. César Augusto de Castro Fiuza - UFMG/PUCMG – Minas Gerais
Vice-presidente Nordeste - Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS – Sergipe
Vice-presidente Norte - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa – Pará
Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos – Rio Grande do Sul
Secretário Executivo - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini - Unimar/Uninove – São Paulo

Representante Discente – FEPODI
Yuri Nathan da Costa Lannes - Mackenzie – São Paulo

Conselho Fiscal:
Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UCAM – Rio de Janeiro Prof. Dr.
Aires José Rover - UFSC – Santa Catarina
Prof. Dr. Edinilson Donisete Machado - UNIVEM/UENP – São Paulo
Prof. Dr. Marcus Firmino Santiago da Silva - UDF – Distrito Federal (suplente)
Prof. Dr. Ilton Garcia da Costa - UENP – São Paulo (suplente)

Secretarias:
Relações Institucionais
Prof. Dr. Horácio Wanderlei Rodrigues - IMED – Santa Catarina
Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UNIMAR – Ceará
Prof. Dr. José Barroso Filho - UPIS/ENAJUM– Distrito Federal
Relações Internacionais para o Continente Americano
Prof. Dr. Fernando Antônio de Carvalho Dantas - UFG – Goías
Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA – Bahia
Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA – Maranhão
Relações Internacionais para os demais Continentes
Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - Unicuritiba – Paraná
Prof. Dr. Rubens Beçak - USP – São Paulo
Profa. Dra. Maria Aurea Baroni Cecato - Unipê/UFPB – Paraíba

Eventos:
Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch (UFSM – Rio Grande do Sul) Prof. Dr.
José Filomeno de Moraes Filho (Unifor – Ceará)
Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta (Fumec – Minas Gerais)

Comunicação:
Prof. Dr. Matheus Felipe de Castro (UNOESC – Santa Catarina
Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho (UPF/Univali – Rio Grande do Sul Prof. Dr. Caio
Augusto Souza Lara (ESDHC – Minas Gerais

Membro Nato – Presidência anterior Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UNICAP – Pernambuco

D597

Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho II [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI/ UFG / PPGDP

Coordenadores: Maria Aurea Baroni Cecato

Saul Duarte Tibaldi

Fabrício Wantoil Lima – Florianópolis: CONPEDI, 2019.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-85-5505-784-7

Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações

Tema: Constitucionalismo Crítico, Políticas Públicas e Desenvolvimento Inclusivo

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Assistência. 3. Isonomia. XXVIII Encontro Nacional do CONPEDI (28 : 2019 : Goiânia, Brasil).

CDU: 34



Conselho Nacional de Pesquisa
Univeridade Ferderal de Goiás e Programa
e Pós-Graduação em Direito Florianópolis

Santa Catarina – Brasil
www.conpedi.org.br





de Pós Graduação em Direito e Políticas Públicas
Goiânia - Goiás
https://www.ufg.br/

XXVIII ENCONTRO NACIONAL DO CONPEDI GOIÂNIA – GO

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II

Apresentação

No âmbito do XXVIII Encontro Nacional do CONPEDI – Goiânia, ocorrido entre os dias 19 e 21 de junho de 2019, o Grupo de Trabalho intitulado Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho II, coordenado pelos Professores Doutores Maria Aurea Baroni Cecato, Saul Duarte Tibaldi e Fabrício Wantoil Lima, procedeu à apresentação dos artigos selecionados para o Grupo.

Nessa ocasião, pode-se detectar que os textos apresentados – resultados das pesquisas realizadas pelos autores – pendiam, no geral, para dois eixos temáticos, quais sejam, a organização sindical e o meio-ambiente laboral. Essa detecção foi relevante no sentido de propiciar a base para debate profícuo e congruente, conquanto não se tenha elaborado classificação dos textos para cada um dos aludidos eixos. De outro ângulo, verificou-se que boa parte dos artigos, direta ou indiretamente, total ou parcialmente, voltavam-se para a relativamente recente reforma trabalhista, fato explicável pelo impacto desta nas relações laborais, individuais e coletivas.

Dessarte, pensando no eixo formado pelos textos atinentes à reforma trabalhista, vale considerar que a base da regulamentação das relações de trabalho reside na compreensão da necessidade de combater a forte desigualdade de condições de negociação existente entre o prestador e o tomador de serviços. De igual forma, situa-se na vulnerabilidade da grande maioria dos trabalhadores que, carregando a fragilidade de só contarem com sua força de trabalho, dependem da tutela do Estado para laborar em condições de dignidade. Esse é um dos papéis do Estado: reduzir as desigualdades que naturalmente se fazem na sociedade e que impedem, ou ao menos obstam, essas relações que deveriam ser equilibradas.

O trabalho se constitui como a ação antrópica mais relevante. Com efeito, representa, na vida do ser humano, destacada diversidade de papéis, estabelecendo-se como o principal vínculo do indivíduo com a sociedade e, ao mesmo tempo, como necessidade humana, tanto no que concerne a propiciar a subsistência material quanto no que se refere a permitir a proximidade do ideal de criação. Parece claro que, não fosse por isso, não se fariam necessárias as normas laborais que começam a surgir em grande parte do Ocidente, a partir de meados do Século XIX, voltadas para a construção de uma relação específica a ser protegida.

A busca pela harmonia das relações entre tomador e prestador de serviços (em geral, empregador e empregado) estabelece-se e consolida-se no início do Século XX, mas também perde forças diante das técnicas que despontam nas últimas décadas desse mesmo Século. Essas técnicas impulsionaram a agilidade dos meios e formas de produção e comunicação, intensificando a globalização do capital e, por conseguinte, todas as demais dimensões da vida social, econômica, política e cultural. Assim, também as relações de trabalho deveriam ter encontrado formas de transformar a sua regulamentação, sem, entretanto, descartar proposições de proteção estatal.

Notadamente no que interessa ao eixo que se refere ao meio-ambiente do trabalho, vale referir que grande parte do que diz respeito às relações de trabalho constitui, seja direta, seja indiretamente, ambiente laboral. Com efeito, o conceito de meio-ambiente, nesse caso, se afirma sobre tudo que diz respeito às condições experimentadas pelo trabalhador (em seu ambiente de trabalho), no geral, oferecidas ou impostas pelo tomador de serviços. Tais condições podem resultar em bem-estar para aquele que labora para outrem, mas, não raras vezes, têm como conseqüência malefícios físicos, psicológicos e ou emocionais e morais. Por isso se costuma dizer que cabem, nesse quadro, não apenas o que é respectivo a acidentes e doenças profissionais, mas também o assédio de toda ordem e o tratamento não adequado, todos gerados nos locais de trabalho, inclusive as exigências exacerbadas ou inapropriadas de alcance de metas.

Sem que se negue a necessidade de adequar o direito do trabalho aos novos tempos, é preciso convir que não foi exatamente isso que se cuidou de fazer. Nesse aspecto, pode-se dizer que a reforma trabalhista (além da Lei 13.467/2017, a 13.429/2017, esta porque versa sobre a terceirização) que constitui, em sua maior parte, retrocesso dos direitos do trabalhador, sem a preocupação de construir saídas, também aflui, taxativamente, para o desequilíbrio do meio ambiente laboral.

O último dos eixos acima mencionados concerne ao Direito Coletivo, mais especificamente a alguns aspectos do estado da arte do momento de crise por que passam as entidades sindicais brasileiras. Com efeito, a reforma sindical foi particularmente cruel com o sistema sindical ao demolir suas bases econômicas sem que fossem propostas alternativas para custeio e elevação da representatividade.

Tendo em vista as características próprias do desenvolvimento social e econômico brasileiro, qualquer reforma sindical só poderia ser cogitada de modo a ser realizada de forma gradual e não da noite para o dia, abrupta. Até porque atualmente observa-se uma clara divisão dicotômica no que tange ao modelo sindical: Unicidade ou Pluralidade?

De outro lado, enquanto representantes dos empregados querem sindicatos mais fortes e mais representativos para poder melhor negociar, os representantes dos empregadores querem mais espaço de negociação para, com isso, chegar-se aos pretendidos sindicatos fortes e representativos.

Não há como fortalecer os sindicatos se estes não puderem exercitar a sua musculatura em um ambiente que dê efetividade ao acordo negociado. Falar o contrário seria enfraquecer o patrimônio histórico construído para a proteção do hipossuficiente na desigual relação produtiva. Verdadeiro retrocesso.

Destarte, são louváveis as contribuições e reflexões acadêmicas que buscam reativar o debate com vistas a se chegar a uma melhor representatividade e a um sistema condizente com as premissas acordadas pelos atores sociais em nosso mundo em transformação.

Profa. Dra. Maria Aurea Baroni Cecato (UFPB)

Prof. Dr. Saul Duarte Tibaldi (UFMT)

Prof. Dr. Fabrício Wantoil Lima (FAN)

Nota Técnica: Os artigos que não constam nestes Anais foram selecionados para publicação na Plataforma Index Law Journals, conforme previsto no artigo 8.1 do edital do evento. Equipe Editorial Index Law Journal - publicacao@conpedi.org.br.

PREOCUPANTE AUMENTO DE CASOS DE TRANSTORNOS MENTAIS E/OU COMPORTAMENTAIS E SUA RELAÇÃO COM O TRABALHO

CONCERNING INCREASE IN CASES OF MENTAL AND/OR BEHAVIORAL DISORDERS AND THEIR RELATION TO WORK

Marco Antônio César Villatore [1]
Patricia Calvo Villatore [2]

Resumo

Este artigo traz a situação envolvendo o trabalho, sua importância e os reflexos trazidos com a crise econômica e as novas formas de relação de emprego pela Lei 13.467/2017 em relação à saúde dos trabalhadores, gerando, inclusive, aumento de casos de transtornos mentais e comportamentais. Os impactos econômicos, culturais, sociais e políticos transformam o trabalho além de influenciar o futuro ocupacional do ser humano. A pesquisa, pautada pelo método dedutivo, tem como objetivo analisar parte da bibliografia do assunto para uma compreensão do Direito do Trabalho e possíveis consequências à saúde de trabalhadores

Palavras-chave: Crise econômica, Reforma trabalhista, Transtornos mentais e/ou comportamentais, Consequências, Políticas públicas

Abstract/Resumen/Résumé

This article presents the situation involving the work, its importance and the reflections brought with the economic crisis and the new forms of employment relationship by the Law 13.467/2017 in relation to workers' health, generating, cases of mental and/or behavioral disorders. The economic, cultural, social and political impacts transform work beyond influencing the occupational future of the human being. The research is lined by the deductive method to analyse part of the bibliography of the subject for an understanding of Labor Law and possible consequences to the life of workers

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Economic crisis, Labor reform, Mental and/or behavioral disorders, Consequences, Public policy

[1] Advogado. Professor Adjunto III da UFSC, do UNINTER e Titular, e Coordenador de Especialização e do Núcleo de Estudos Avançados de Direito do Trabalho e Socioeconômico, três últimos na PUCPR

[2] Assistente Social da Fundação Estatal de Atenção Especializada em Saúde de Curitiba no Centro de Atenção Psicossocial no Município de Curitiba. Especialista em Educação e Valores Humanos pelas Faculdades Espírita

INTRODUÇÃO

O trabalho desenvolve uma situação fundamental na sociedade e no desenrolar da história humana, passou a ocupar um papel importantíssimo na realidade das pessoas, sendo que "se tornou sinônimo de quem você é".

Este artigo tem o objetivo de analisar como esta atividade essencial para nossa subsistência chegou à situação atual e como vem transformando vidas, inclusive gerando problemas mentais e/ou comportamentais, podendo chegar inclusive ao suicídio.

Considerados direitos humanos de segunda geração, os direitos dos trabalhadores são questões de ordem pública e devem ser protegidos, mas não basta haver previsão legal, mesmo que constitucional, mas sim uma política pública de convencimento de atenção entre os cidadãos como um todo.

As novidades do trabalho que vêm acarretando modificações constantes no mundo ocupacional e, assim sendo, nas garantias fundamentais dos trabalhadores, tem ocasionado cada vez mais inseguranças e muitos adoecimentos e consequências mais nefastas como o suicídio.

As crises mundiais, assim como a atual, uma das maiores desde a quebra de 1929, trouxe reflexos impactantes para o mundo inteiro, sendo sentido tardiamente pela nossa sociedade, inclusive com receio cada vez maior dos trabalhadores pela perda de emprego, não só pela crise supracitada, mas também pela automação cada vez mais crescente.

Este trabalho está ligado ao Grupo Temático: DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO - Refletir sobre: Principais elementos que afetam o Direito Individual do trabalho na relação de trabalho e na relação de emprego; capitalismo, reestruturação produtiva, globalização, novas tecnologias, crise do Estado de BemEstar Social e reflexos no mundo do trabalho; Flexibilização, terceirização, precarização. Combate à discriminação, à exploração, ao trabalho escravo, tutela trabalhista das minorias, crise do direito do trabalho, o Direito à saúde e segurança no meio ambiente do trabalho, proteção legal do meio ambiente do trabalho e prevenção dos riscos, assédio moral nas relações de trabalho, inspeção do trabalho, acidentes do trabalho, responsabilidade e reparação dos danos causados à saúde do trabalhador e ao meio ambiente do trabalho.

A pesquisa, pautada pelo método dedutivo, tem como objetivo analisar parte da bibliografia do assunto para uma compreensão do Direito do Trabalho e as consequências das mudanças atuais nas relações de trabalho com a saúde dos trabalhadores.

Nas considerações finais será feita uma reflexão para atingir o objetivo ora proposto, com a lógica constitucional nacional brasileira ligada ao princípio da dignidade da pessoa humana, com políticas públicas no sentido de maior respeito entre as pessoas, gerando um possível, almejado e tão esquecido princípio da fraternidade.

1 AUMENTO DA INTENSIDADE DE IDENTIFICAÇÃO DA PESSOA COM O TRABALHO

O termo trabalho se origina do latim *tripalium*, que significa, etimologicamente, instrumento de tortura para empalar escravos rebeldes, o qual, por sua vez, deriva de *palus* que advém de estaca, poste onde se empalam os condenados. (LAFARGUE, 2000, p. 12). O trabalho conserva desde sua origem uma conotação pejorativa, uma vez que trabalho era atividade de escravos e pobres.

O trabalho sempre foi entendido como algo depreciativo, como uma degradação do ser humano; "menosprezando sua relevância para o ser social e para o desenvolvimento da subjetividade, ou mesmo, a reivindicação conformista de uma garantia de subsistência para todos, independentemente de qualquer realização autônoma do humano como ser produtivo, que se autorrealizada pelo trabalho, como se este fosse apenas um meio para a obtenção de víveres". (WANDELLI, 2012, p. 25), sendo que, por um longo período, foi caracterizado como "desrealizador do humano".

O direito e seu objeto não podem ser confundidos, sendo que os fatos tradicionalmente antecedem aquele, tendendo a sucedê-los, embora nem sempre, determinado e corporificado por matizes axiológicas condicionadas, dentre outras, por variáveis como tempo e espaço. O direito nasce do fato social. (DURKHEIM, 1999, p. 102).

O Direito do Trabalho é a fisionomia jurídica do trabalho, delineada por uma ordem social valorativa, visando à obtenção dos resultados que se persegue.

A ideia do trabalho moderno, como nós o conhecemos, é produto do capitalismo trazido com a Revolução Industrial, ocorrida no século XVIII, na Inglaterra, a qual conferiu medida de civilidade e eliminou as formas mais perversas da utilização da força de trabalho pela economia. (DELGADO, 2010, p. 78).

Norberto Bobbio explica que:

> o direito ao trabalho nasceu com a Revolução Industrial e é estritamente ligado à sua consecução. Quanto a esse direito, não basta fundamentá-lo ou proclamá-lo. Nem

> tampouco basta protegê-lo. O problema da sua realização não é nem filosófico nem moral. Mas tampouco é um problema jurídico. É um problema cuja solução depende de um certo desenvolvimento da sociedade e, como tal, desafia até mesmo a Constituição mais evoluída e põe em crise até mesmo o mais perfeito mecanismo de garantia jurídica. (BOBBIO, 1992, p. 45).

Cada vez é mais forte a ligação entre o indivíduo e seu trabalho, tanto que ao se apresentar na sociedade, normalmente se identifica com a sua profissão. Não ter um trabalho ou não possuir uma certeza de continuidade na relação de trabalho ou indefinição de quando trabalhará e receberá por este trabalho, como no caso da figura do trabalho intermitente, nascido no Brasil pela Lei 13.467/2017 (denominada Reforma Trabalhista).

1.1 CRISE ECONÔMICA E INSTABILIDADE SOCIAL GERADORA DE TRANSTORNOS

Importante analisar alguns reflexos da crise econômica e as consequências a toda uma sociedade.

Justifica-se a intervenção estatal pelo aumento da desigualdade e dos custos sociais dos anos de liberalismo econômico, sendo que nas crises econômicas, do dinheiro público que se utiliza para socorrer os rombos deixados pelas empresas. (KOTLER, 2015, p. 214).

O desemprego sempre foi um dos problemas mais sérios, sendo uma falácia se afirmar em pleno emprego, que é uma promessa do Estado Social.

Mais importante que o lucro irracional, ou a manutenção constante nesse sentido, é se pensar em ter o lucro, é claro, mas se cuidando do trabalhador, para manutenção de um meio ambiente laboral saudável.

A crise estrutural do capitalismo fez com que fosse implementado um amplo processo de reestruturação com vistas à recuperação do seu ciclo reprodutivo, o que culminou com o toyotismo/ohnismo, que busca o conceito de empresa enxuta, elevando a produtividade e o foco na subcontratação de empresas, focando em si as atividades essenciaisa seu objeto principal. (ANTUNES, 2009, p. 37).

A subcontratação empresarial, mais conhecida como terceirização, é a razão de grande desregulamentação dos direitos trabalhistas, sendo que do mesmo modo, enfraquece-se o

movimento sindical, uma vez que os tercerizados fazem parte do setor terciário, fracionando a atuação dos sindicatos.

As crises estruturais e econômica do capitalismo e o pensamento predominantemente neoliberal incrementaram o novo proletariado, do subproletariado fabril e de serviços, o que tem sido denominado mundialmente de trabalho precarizado.

No Brasil, a atual reforma trabalhista, materializada com a Lei 13.467/2017 dispõe que o acordado prevalesce sobre o legislado desde que respeite à Constituição.

Este processo de precarização das condições laborais gerou também o fenômeno da desregulamentação, conferindo a "eliminação de diversas regras estatais trabalhistas, buscando uma regulamentação por ação dos próprios interessados" (SOUTO MAIOR, 2000, p. 139). Cassar reitera que enquanto na flexibilização se ameniza os efeitos rígidos da lei, permitindo exceções em casos especiais, na desregulamentação se caracteriza total ausência do Estado (da lei) disciplinando as condições mínimas de trabalho. (CASSAR, 2010, p. 42).

A população aumentando rapidamente, a sofisticação dos maquinários e demais equipamentos tecnológicos colocados a serviço da produção, somados às diversas crises macroeconômicas, não houve como equacionar satisfatoriamente a questão do trabalho, o que implicou em mudanças substanciais nas questões ligadas a ele, principalmente nas relações formais de emprego, que não conseguiram ser ampliadas ou sequer mantidas nos padrões desejados pelo Estado de bem estar social, que está cada vez mais ruindo.

Na pós-modernidade a indústria deixou de ser a maior produtora de riquezas na sociedade, sendo que há um movimento de troca de bens duráveis para outros imateriais.

O discurso de que a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) é antiga e que, portanto, não traduz as novas condições de trabalho se torna uma falácia, uma vez que esta legislação é constantemente alterada pelos legisladores, mas também pelo Tribunal Superior do Trabalho através de Súmulas e Orientações Jurisprudenciais.

Preocupante, também, é o fenômeno do "desalentado", denominado por aquela pessoa que parou de procurar emprego ou um trabalho, de tanto tempo que buscou uma atividade e não encontrou.

O Estado deve se preocupar com todos estes fenômenos sociais, pois o adoecimento de qualquer cidadão será sentido por toda a sociedade, tendo em vista o sistema de "welfare state", em que o Instituto Nacional de Seguro Social promove a tríade de Previdência, Assistência Social e Saúde, estas duas, para todos.

1.2 MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

Sobre os que laboram, o meio ambiente possui uma natureza abrangente e interdisciplinar (PADILHA, 2002, p. 21), sendo uma expressão que se refere a uma "visão global das intenções e das relações dos seres vivos entre eles e com seu meio" (MACHADO, 2004, p. 139), caracterizando-se por ser o local onde o trabalhador exerce suas atividades laborativas com o fim de encontrar meios com os quais proverá a sua existência digna (MELO, 2001, p. 30).

Do mesmo modo, de acordo com Celso Antonio Pacheco Fiorillo, o ambiente de trabalho é:

> (...) o local onde as pessoas desempenham suas atividades laborais, sejam remuneradas ou não, cujo equilíbrio está baseado na salubridade do meio e na ausência de agentes que comprometam a incolumidade físico-psíquica dos trabalhadores, independente da condição que ostentem (homens ou mulheres, maiores ou menores de idade (...). (2004, p. 22-23).

Nesse sentido, o meio ambiente do trabalho é onde se desenvolvem as atividades do trabalho humano. (ROCHA, 1997, p. 30). Desta forma, considerando que este ambiente faz parte do meio ambiente geral (OLIVEIRA, 2002, p. 129), para que a qualidade de vida seja alcançada de modo equilibrado e satisfatório, faz-se necessária a qualidade no trabalho.

Não obstante isso, Sebastião Geraldo de Oliveira entende que "é impossível alcançar qualidade de vida sem ter qualidade no trabalho, nem se pode atingir meio ambiente equilibrado e sustentável, ignorando o meio ambiente de trabalho". (OLIVEIRA, 2002, p. 129).

Analisando a expressão "meio ambiente de trabalho", é notória a sua relação com a qualidade de vida do trabalhador, sendo necessário protegê-lo, enquanto ser humano dotado de dignidade, de todas as formas de degradação do meio onde exerce seu trabalho, que é fundamental para sua qualidade de vida. (ALVARENGA, 2005, p. 2.770).

Do mesmo modo, Studs Terkel afirmou que o trabalho representa a "busca por um sentido diário, bem como pelo pão de cada dia, por reconhecimento, bem como por dinheiro, por surpresa ao invés de torpor, em suma, por um tipo de vida, e não por um tipo de morte de segunda a sexta-feira". (TERKEL, 1972).

Assim, pode-se compreender que o meio ambiente do trabalho tem por objetivo a qualidade de vida do trabalhador e o alcance de seu bem-estar, de modo que não se restringe apenas aos aspectos das relações trabalhistas. (ROSSIT, 2003, p. 67).

O Pacto Internacional dos Direitos Sociais, Econômicos e Culturais, primeiro documento internacional a se referir ao direito ao meio ambiente saudável, instituiu, em seu artigo "12.1", que é "direito de toda pessoa de desfrutar o mais elevado nível possível de saúde física e mental através da melhoria de todos os aspectos de higiene do trabalho e do meio ambiente". O artigo III da Declaração Universal dos Direitos Humanos enuncia que toda pessoa tem direito à vida, à liberdade, bem como a um meio ambiente equilibrado.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT), que neste ano faz 100 anos de sua criação, com o Tratado de Versalhes (Tratado da Paz finalizando a Primeira Grande Guerra Mundial), editou a Convenção n. 155 em 1981 estabelecendo que todos os seus membros devem formular, por em prática e reexaminar uma política nacional coerente em matéria de segurança e saúde dos trabalhadores e o meio ambiente de trabalho, sendo que o seu objetivo é prevenir os acidentes e os danos à saúde que decorrerem do trabalho, que tenham relação com a atividade de trabalho, ou que se apresentem durante o trabalho, de modo a reduzir ao mínimo as causas dos riscos inerentes ao meio ambiente de trabalho.[1]

A OIT determina que a saúde "abrange não só a ausência de afecções ou de doenças, mas também os elementos físicos e mentais que afetam a saúde e estão diretamente relacionados com a segurança e a higiene no trabalho".[2]

Em decorrência da Conferência das Nações Unidas sobre o Ambiente Humano restou a seguinte Declaração, cujo princípio número 01 prevê que, *in verbis*:

> O homem tem direito fundamental à liberdade, à igualdade e ao desfrute das condições de vida adequadas em meio ambiente de qualidade tal que lhe permita levar uma vida digna e gozar de bem-

---

[1] ORGANIZAÇÃO Internacional do Trabalho. **Convenção n. 155**. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_236163/lang--pt/index.htm>. Acesso em 16 de março de 2019.

[2] ORGANIZAÇÃO Internacional do Trabalho. **Convenção n. 155**. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_236163/lang--pt/index.htm>. Acesso em 16 de março de 2019.

> estar e tem a solene obrigação de proteger e melhorar o meio ambiente para as gerações presentes e futuras.[3]

O meio ambiente de trabalho deve respeitar, proteger e promover a dignidade do trabalhador, bem como garantir sua saúde e bem-estar. A Organização Mundial da Saúde (OMS), por sua vez, estabelece em sua Constituição que "a saúde é um estado de completo bem-estar físico, mental e social, e não consiste apenas na ausência de doença ou de enfermidade".[4] É direito fundamental de todo ser humano gozar do melhor estado de saúde que se pode atingir.

A união entre o meio ambiente de trabalho e a saúde representa um sistema capaz de alcançar a paz e a segurança, bem como a justiça social.

Conforme Cary L. Cooper (2005, p. 8), refere-se a "questões de qualidade de vida, bem como horas de trabalho, tempo com a família, cargas de trabalho administráveis".

Relações horizontais e verticais vividas pelos trabalhadores, a própria estrutura corporativa na qual se labora, bem como a exigência excessiva, entre outras relações entre o emprego e o empregado podem degradar sua saúde.

Nota-se que o meio ambiente do trabalho deve ser bom o bastante para garantir a proteção da saúde e bem-estar do trabalhador, além do fato de que o local de trabalho deve possuir condições capazes de prevenir doenças e promover a saúde, pois, assim, haverá redução da pobreza e o estímulo ao crescimento econômico, na medida em que se verificará o aumento da produtividade e da qualidade do trabalho.[5]

No entanto, quando isto não ocorre, ele se torna extremamente propício ao surgimento de doenças mentais, estresse, síndrome de *burnout*, entre outras enfermidades que geram um custo considerável para a política de gestão do Estado. (ADORNO JÚNIOR; NASCIMENTO, 2009, p. 96).

Quando não se preza pela saúde mental do trabalhador, o desempenho da organização passa a ser ruim, ocorre o aumento da rotatividade, aumento da violência no local

---

[3] ORGANIZAÇÃO das Nações Unidas. **Declaração da Conferência da ONU no Ambiente Humana**. Disponível em: <www.mma.gov.br/estruturas/agenda21/_arquivos/estocolmo.doc>. Acesso em 16 de março de 2019.

[4] ORGANIZAÇÃO Mundial da Saúde. **Constituição da Organização Mundial da Saúde (1948)**. Disponível em: <https://nacoesunidas.org/acao/saude/>. Acesso em 16 de março de 2019.

[5] ORGANIZAÇÃO Mundial da Saúde. **Workers' health and decent jobs**. Health & sustainable development goals: preventing disease through actions across the sdg spectrum. Disponível em: <http://www.who.int/sustainable-development/Factsheet-WorkersHealth-230517b.pdf>. Acesso em 16 de março de 2019.

de trabalho (ROSSI, 2005, p. 9) e o fracasso do trabalho decente diante da não proteção de direitos fundamentais de todos os trabalhadores.

1.3 SAÚDE MENTAL DO TRABALHADOR

De acordo com a Organização Mundial da Saúde (OMS), que faz parte da Organização das Nações Unidas, é fundamental para a promoção da saúde mental um ambiente que respeite e proteja os direitos básicos civis, políticos, socioeconômicos e culturais de cada ser humano.[6] Ademais, a saúde abrange elementos físicos e mentais que a afetem e que podem estar diretamente ligados ao trabalho.

As doenças mentais podem se desenvolver não apenas através de problemas relacionados às emoções, interações interpessoais ou comportamentais, mas também por meio de relações culturais, econômicas e, em especial, pelas condições de trabalho. Igualmente, segundo a Organização Mundial da Saúde (OMS):

> Determinants of mental health and mental disorders include not only individual attributes such as the ability to manage one's thoughts, emotions, behaviours and interactions with others, but also social, cultural, economic, political and environmental factors such as national policies, social protection, living standards, working conditions, and community social supports[7].

Essencial analisar a forma de organização social do homem para que se compreenda o motivo da incidência de transtornos mentais e comportamentais sobre a sociedade. O homem, a partir da ascensão da sociedade burguesa (BOLGUESE, 2004, p. 29), tratando-se da submissão do homem aos critérios de organização social.

---

[6] NAÇÕES Unidas no Brasil. **Saúde mental depende de bem-estar físico e social, diz OMS em dia mundial**. Publicado em 10/10/2016. Disponível em: <https://nacoesunidas.org/saude-mental-depende-de-bem-estar-fisico-e-social-diz-oms-em-dia-mundial/>. Acesso em 16 de março de 2019.

[7] ORGANIZAÇÃO Mundial da Saúde. **Mental health action plan: 2013-2020**. Genebra, p. 9. Disponível em: <http://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/89966/9789241506021_eng.pdf;jsessionid=9F0414462EBF82655E8A2AF2BE07087C?sequence=1>. Acesso em 16 de março de 2019. Os determinantes da saúde mental e dos transtornos mentais e comportamentais incluem não apenas atributos individuais, como a capacidade de gerenciar pensamentos, emoções, comportamentos e interações com outros, mas também fatores sociais, culturais, econômicos, políticos e ambientais, como políticas nacionais, proteção social, padrões, condições de trabalho e suporte social da comunidade. (tradução literal do autor)

Com isso, ocorre a supressão de instintos e a renúncia a uma parte dos atributos do homem. Assim, a própria civilização cria instrumentos para sua sucumbência ao dispor de condições para sua destruição potencial. (BOLGUESE, 2004, p. 34).

A vida em sociedade:

> (...) onera o psiquismo e sobrecarrega o indivíduo, ressaltando a perspectiva de que as estruturas da sociedade moderna criam contingências insuperáveis ao sujeito do ponto de vista do desenvolvimento de indivíduos que possam ser chamados de normais. (BOLGUESE, 2004, p. 35).

Uma expressão grande da onerosidade e da sobrecarga do indivíduo é representada pela depressão, bem como pela síndrome do *burnout*. Assim, a depressão pode ser definida como uma patologia. Conforme dados da Organização Mundial da Saúde (OMS), a depressão é colocada como uma das "cinco principais doenças do mundo em custo para a pessoa e a sociedade, ao lado de doenças cardiovasculares, câncer, hipertensão e diabetes". (SERSON, 2016, p. 26).

A síndrome do *burnout* se caracteriza por problemas psíquicos causados por excesso de trabalho ou condições abusivas em seu ambiente. (GOYANO, fev./2015, p. 15). O *burnout* envolve uma "reação prolongada aos estressores interpessoais crônicos". (MASLACH, 2005, p. 41). Essas reações se caracterizam pela sensação de falta de realização, desligamento do trabalho, exaustão e ceticismo.

Sofrimentos psíquicos podem ter como fator desencadeante o próprio ambiente de trabalho. Dentre os fatores mais frequentes estão: a precariedade de condições de trabalho, a falta de segurança, a perda da autonomia para a tomada de decisões, a exposição a situações de desgaste físico e mental, a necessidade de cumprir metas e a pressão para atingi-las. (ADORNO JÚNIOR; NASCIMENTO, 2009, p. 101).

A ânsia de atingir metas e a pressão no trabalho como exercício de poder na esperança de que, com isso, a produtividade aumente é um equívoco. O ambiente de trabalho deve ser considerado como uma estrutura social bem definida, em que os trabalhadores são interdependentes. (GOTTSCHALK, 1996, p. 69-70).

De acordo com o objetivo da OIT de instituir o trabalho decente, seria inadmissível que o ser humano negue a sua subjetividade e seu potencial em prol de seu trabalho e de uma coletividade passiva que apenas cumpre regras e busca atingir metas. Assim, as organizações empregadoras têm o dever de reconhecer que não se trata de um mero problema pessoal o fato

de o trabalhador estar estressado ou esgotado, pois, as consequências do esgotamento repercutem, de certa maneira, em toda a organização.

Não são raras as vezes em que se tem conhecimento de trabalhadores que se voltam contra a figura pessoal do empregador ou de colegas de serviço, chegando, em alguns casos, a homicídios e/ou ao suicídio deste sujeito.

Em trabalho da coautora deste trabalho, praticamente cerca de cinco casos por dia chegam para atendimento relacionados a transtornos mentais e/ou comportamentais, muitos deles gerados por inúmeros fatores, inclusive o trabalho.

É necessário preservar a dignidade de cada trabalhador, bem como a sua singularidade. Nesse sentido, a valorização do trabalhador e a execução prazerosa do trabalho em um ambiente saudável e equilibrado permite o desenvolvimento de vínculos positivos, promove o bem-estar individual e coletivo, de modo que a produtividade e a qualidade do trabalho aumentam.

Como desafio para a instituição do trabalho decente, a dignidade do trabalhador deve ser preservada. O custo para o empregador que não protege seu empregado é alto. A produtividade diminui, bem como a qualidade do serviço prestado, além de ser possível a intensificação de conflitos entre empregados.

O desenvolvimento econômico, a redução das desigualdades sociais e da pobreza depende de instrumentos de proteção da dignidade humana. Como organização social que deve ser bem delineada, o meio ambiente de trabalho deve prezar pela qualidade de vida do trabalhador. Enquanto isto não ocorrer, o trabalho será apenas um ideal impossível de se alcançar.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A análise das origens da proteção do trabalhador, bem como do que deve ser considerado como um meio ambiente de trabalho adequado, concluiu-se que o trabalho decente possui uma ligação direta com a saúde do trabalhador.

Deve-se buscar a tutela do meio ambiente do trabalho e a prevenção de acidentes e doenças do trabalho, devendo empregar esforços para que o meio ambiente onde se exerça uma atividade laborativa, seja o mais saudável possível.

A Convenção n. 155 da OIT se destina à prevenção de acidentes e de doenças decorrentes do trabalho, tem como objetivo fazer com que os Estados Membros formulem,

coloquem em prática e reexaminem uma política cuja matéria se refira à segurança e à saúde dos trabalhadores e ao meio ambiente de trabalho.

O trabalho tem por fim promover oportunidades para que as pessoas obtenham um trabalho produtivo e de qualidade, sob condições de segurança e, especialmente, de dignidade humanas.

Estes objetivos deverão ser alcançados somente quando existirem ambientes de trabalho onde o trabalhador seja considerado como detentor de dignidade e esta seja protegida. Por sua vez, quando o meio ambiente não fornece condições mínimas de segurança e respeito, doenças psíquicas podem surgir em decorrência do desgaste físico e, principalmente, mental.

Com a constatação de doenças mentais, como a depressão e a síndrome de *burnout*, ocorre a redução da produtividade e da qualidade do trabalho prestado, representando, portanto, desafios aos objetivos do trabalho decente.

Certamente, nenhum empregador, conscientemente, pensariam em praticar atos contra seus empregados sabendo que a produção seria dificultada, mas isso é muito mais comum quando se pretende que o mesmo empregado se demita, não ciente que este pode reinvindicar judicialmente os seus direitos por meio de uma despedida indireta, conforme artigo 483, letras e parágrafos da CLT.

Saúde e trabalho decente são objetivos que devem se aliar para sua efetiva promoção. Trabalho produtivo e de qualidade depende da saúde de quem o executa; já a saúde depende, inclusive, das condições existentes no meio ambiente de trabalho.

Ao contrário do que se vem praticando atualmente, o Estado deveria se preocupar com os abusos de alguns empregadores, pois o inchaço ocorrerá no Sistema Único de Saúde, de pessoas doentes ou dependentes de drogas, gerando cada vez mais gastos a serem suportados.

Estatísticas sobre o pior momento de um transtorno mental, quer seja, o suicídio do sujeito, são difíceis, justamente para não gerar mais casos, mas os agentes de saúde sabem que tal situação tem aumentado assustadoramente.

O aumento de casos de transtornos mentais e/ou comportamentais gerados em situação de trabalho ou da falta deste é preocupante, sendo importante que o Estado cada vez mais tente encontrar um caminho para diminuir tal fato, com orientações, fiscalizações e, por vezes, necessidade de punições aos infratores.

REFERÊNCIAS

ADORNO JÚNIOR, Helcio Luiz; NASCIMENTO, Christiane Mangilli Ayello. O direito tutelar do trabalho e a saúde mental do trabalhador. *In:* **Revista de Direito do Trabalho**. São Paulo, Ano 35, n. 136, Out./Dez./ 2009, p. 93-108.

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli. O direito humano fundamental a um meio ambiente de trabalho saudável e equilibrado. **Trabalho em Revista-Encarte**. Curitiba/PR, n. 100 (jun./2005), p. 2.768-2.777.

ANTUNES, Ricardo. 2009, p. 37. "O entendimento dos elementos constitutivos essenciais dessa crise é de grande complexidade, uma vez que nesse mesmo período ocorreram mutações intensas, econômicas políticas, ideológicas, com fortes repercussões no ideário, na subjetividade e nos valores constitutivos da classe-que-vive-do-trabalho". Acesso em 16 de março de 2019.

BEHRING, Elaine Rossetti; SANTOS, Silvana Mara de Morais dos. Questão social e direitos. *In:* Serviço Social: Direitos Sociais e Competências Profissionais. file:///F:/LIVRO%20COMPLETO%20-%20%20CFESS%20-%20Servico%20Social%20-Direitos%20Sociais%20e%20Competencias%20Profissionais%20%20-2009.pdf. 2009, p. 267-283. Acesso em 16 de março de 2019.

BOBBIO, Norberto. **A era dos direitos.** Rio de Janeiro: Campus, 1992.

BOLGUESE, Maria Silvia. **Depressão & Doença Nervosa Moderna**. São Paulo: Via Lettera: Fapesp, 2004.

CÂMARA, Alexandre Freitas. **Lições de direito processual civil.** Volume I. 24. ed. São Paulo: Atlas, 2013.

CAPPELLETTI, Mauro; GARTH, Bryant. **Acesso à justiça.** Tradução Ellen Gracie Northfleet. Porto Alegre: Sérgio Antonio Fabris Editor, 1988.

CASSAR, Volia Bomfim. **Princípios Trabalhistas, Novas Profissões, Globalização da Economia e Flexibilização das Normas Trabalhistas**. Rio de Janeiro: Impetus, 2010.

COOPER, Cary L. A natureza mutante do trabalho: o novo contrato psicológico e os estressores associados. *In*: ROSSI, Ana Maria; PERREWÉ, Pamela L.; SAUTER, Steven L. **Stress e qualidade de vida no trabalho: perspectivas atuais da saúde ocupacional**. São Paulo: Atlas, 2005, p. 3-8.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho.** 9. ed. São Paulo: LTr, 2010.

DUSSEL, Enrique. **La producción teórica de Marx: un comentário a los Grundrisse.** México (D. F), Siglo XXI, 1985.

FERNANDEZ*,* Leandro. ***Dumping* social**. São Paulo*:* Saraiva*, 2014*.

FIORILLO, Celso Antonio Pacheco. **Curso de direito ambiental brasileiro**. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2004.

GRANEMANN, Sara. O processo de produção e reprodução social: trabalho e sociabilidade. *In:* **Serviço Social: Direitos Sociais e Competências Profissionais**. file:///F:/LIVRO%20COMPLETO%20-%20%20CFESS%20-%20Servico%20Social%20-Direitos%20Sociais%20e%20Competencias%20Profissionais%20%20-2009.pdf. 2009, p. 224-237. Acesso em 16 de março de 2019.

GOTTSCHALK, Elson. **A participação do empregado na gestão da empresa**. São Paulo: LTr, 1996.

GOMES, Dinaura Godinho Pimentel. Defesa e Aprimoramento Progressivo dos Direitos Fundamentais Sociais: Proibição de Retrocesso Social Por meio de Reformas Trabalhistas. *In:* **Reforma Trabalhista em Debate – Direito Individual Coletivo e Processual do Trabalhador**, p. 29/40. 2017.

GOYANO, Jussara. Depressão e stress: Seria o burnout uma desordem depressiva? *In:* **Revista Psique Ciência e Vida**. Ano IX, n. 110, fev./2015, p. 12-21.

GUNTHER, Luiz Eduardo. **A OIT e o Direito do Trabalho no Brasil**. Curitiba: Juruá, 2001.

JORGE NETO. Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros. **Direito do Trabalho**. Tomo I**.** 4. ed. Rio de Janeiro, Editora Lumen Juris, 2008.

KOTLER, Philip. **Capitalismo em confronto**. Rio de Janeiro: Best Business, 2015.

KREIN, José Dari. **Debates contemporâneos – Economia social e do trabalho: as relações do trabalho na era do neoliberalismo no Brasil**. São Paulo: LTr, 2013.

LAFARGUE, Paul. **O Direito à Preguiça.** 2. ed. São Paulo: Hucitec, 2000.

MACHADO, Paulo Afonso Leme. **Direito ambiental brasileiro**. 12. ed. ver. atual e ampl. São Paulo: LTr, 2004.

MASLACH, Christina. Entendendo o burnout. *In:* ROSSI, Ana Maria; PERREWÉ, Pamela L.; SAUTER, Steven L. **Stress e qualidade de vida no trabalho: perspectivas atuais da saúde ocupacional**. São Paulo: Atlas, 2005, p. 41-55.

MARTINS, Sergio Pinto. **Instituições de direito público e privado.** 5. ed. São Paulo: Atlas, 2005.

MELO, Sandro Nahmias. **Meio ambiente do trabalho: direito fundamental**. São Paulo, LTr, 2001.

MIESSA, Élisson. **A comprovação da insuficiência de recursos: a necessidade da comprovação da insuficiência de recursos pelo beneficiário da justiça gratuita.** Jota, 2017. Disponível em : <https://jota.info/artigos/a-comprovacao-da-ineficiencia-de-recursos-02082017>. Acesso em 16 de março de 2019.

MIZIARA, Raphael. Novidades em torno do benefício da justiça gratuita na CLT reformada e o ônus financeiro do processo. **Revista LTr.** Vol. 81, n. 10, 2017. p. 1.209 – 1.216.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho.** 11. ed. São Paulo: Saraiva, 1995.

NERY JÚNIOR, Nelson. **Princípios do processo na Constituição Federal.** São Paulo: RT, 2014. Obra eletrônica.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Proteção jurídica à saúde do trabalhador**. 4. ed. São Paulo: LTr, 2002.

ORGANIZAÇÃO das Nações Unidas. **Declaração da Conferência da ONU no Ambiente Humano**. Disponível em: <www.mma.gov.br/estruturas/agenda21/_arquivos/estocolmo.doc>. Acesso em 16 de março de 2019.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). **Declaração Universal dos Direitos Humanos.** 10 de dezembro de 1948. Disponível em: https://www.unicef.org/brazil/pt/resources_10133.htm. Acesso em 16 de março de 2019.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Declaração da Conferência da ONU no Ambiente Humana**. Disponível em:

<www.mma.gov.br/estruturas/agenda21/_arquivos/estocolmo.doc>. Acesso em 16 de março de 2019.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção n. 155**. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_236163/lang--pt/index.htm>. Acesso em 16 de março de 2019.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Dia mundial sobre segurança e saúde no trabalho**. Nota Informativa. 2018. Disponível em: <https://www.ilo.org/legacy/english/protection/safework/worldday/products04/factsheet04_por.pdf>. Acesso em 16 de março de 2019.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Trabalho digno – a chave do progresso social**. Lisboa, 2010. Disponível em: <https://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/html/portugal_visita_guiada_02_pt.htm>. Acesso em 16 de março de 2019.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. **Constituição da Organização Mundial da Saúde (1948)**. Disponível em: <https://nacoesunidas.org/acao/saude/>. Acesso em 16 de março de 2019.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. **Constituição da Organização Mundial da Saúde (1948)**. Disponível em: <https://nacoesunidas.org/acao/saude/>. Acesso em 16 de março de 2019.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. **Mental health action plan: 2013-2020**. Genebra, p. 9. Disponível em: <http://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/89966/9789241506021_eng.pdf;jsessionid=9F0414462EBF82655E8A2AF2BE07087C?sequence=1>. Acesso em 16 de março de 2019.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. **Workers' health and decent jobs**. Health & sustainable development goals: preventing disease through actions across the sdg spectrum. Disponível em: <http://www.who.int/sustainable-development/Factsheet-WorkersHealth-230517b.pdf>. Acesso em 16 de março de 2019.

PADILHA, Norma Sueli. **Do meio ambiente do trabalho equilibrado**. São Paulo: LTr, 2002.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo; BRANCO, Maurício de Melo Teixeira. **Estrutura da Organização Internacional do Trabalho: Aspectos Históricos-institucionais e Econômicos.** In: Direito Internacional do Trabalho e Convenções Internacionais da OIT

comentadas. ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de, COLNAGO, Lorena de Mello Rezende. São Paulo, LTr, 2014.

PIOVESAN, Flávia. **Direitos Humanos, Globalização Econômica e Integração Regional: Desafios do Direito Constitucional Internacional.** São Paulo: Max Limonad, 2002.

POLANYI, Karl. **A Grande transformação: as origens de nossas épocas.** Rio de Janeiro: Campus, 2000.

ROCHA, Júlio César de Sá da. **Direito ambiental e meio ambiente do trabalho**. Dano, prevenção e proteção jurídica. São Paulo: LTr, 1997.

ROSSI, Ana Maria. Estressores ocupacionais e diferenças de gênero. *In:* ROSSI, Ana Maria; PERREWÉ, Pamela L.; SAUTER, Steven L. **Stress e qualidade de vida no trabalho: perspectivas atuais da saúde ocupacional**. São Paulo: Atlas, 2005, p. 9-18.

ROSSIT, Liliana Allodi. **O meio ambiente do trabalho no direito ambiental brasileiro**. São Paulo: LTr, 2003.

SADEK, Maria Tereza Aina. **Acesso à Justiça**. Fundação Konrad Adenauer, 2001

SÁNCHEZ RUBIO, David. **Direitos Humanos, ética da vida humana e trabalho vivo**, In WOLKMER, Antonio Carlos (org). Direitos humanos e filosofia jurídica na América Latina. Rio de Janeiro, Lumen, Júris, 2004.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Direitos Fundamentais e proibição de retrocesso: algumas dimensões da assim designada "eficácia protetiva" dos direitos fundamentais (notadamente dos direitos sociais) em relação ao legislador infraconstitucional.** In SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais: uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva global**. 10. ed. Porto Alegre. Livraria do Advogado, 2010.

SARLET, Ingo Wolfgang. Os Direitos dos Trabalhadores como Fundamentais e a sua proteção na Constituição Federal Brasileira de 1988. *In:* **Constitucionalismo, Trabalho, Seguridade Social, e as Reformas Trabalhista e Previdenciária**. São Paulo. LTr. 2017. p. 128/135.

SERSON, Breno. **Transtornos de ansiedade, estresse e depressões: conhecer e tratar**. São Paulo: MG Editores, 2016.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **O Direito do Trabalho como instrumento de Justiça Social**. 4. ed. São Paulo: LTr, 2000.

TAVARES, Maria Augusta. Acumulação, trabalho e desigualdades sociais. *In:* **Serviço Social: Direitos Sociais e Competências Profissionais**. file:///F:/LIVRO%20COMPLETO%20-%20%20CFESS%20-%20Servico%20Social%20-Direitos%20Sociais%20e%20Competencias%20Profissionais%20%20-2009.pdf. 2009, p. 240-254. Acesso em 16 de março de 2019.

TERKEL, Studs. **Working**. New York: Avon Books, 1972.

VILLATORE, Marco Antônio César; PRIGOL, Natalia Munhoz Machado. **Direito individual do trabalho e a reforma trabalhista (lei 13.467/2017) à luz da Constituição de 1988.** *In:* A reforma trabalhista na visão acadêmica, p. 151/175, 2018.

UNICEF Brasil. **Declaração Universal dos Direitos Humanos – 1948**. Disponível em: <https://www.unicef.org/brazil/pt/resources_10133.htm>. Acesso em 16 de março de 2019.

WANDELLI, Leonardo Vieira. **O Direito Humano e Fundamental ao Trabalho** – Fundamentação e Exigiblidade. São Paulo: LTr, 2012.