



CARLOS EDUARDO DE OLIVEIRA GONTIJO



DIREITO DO TRABALHO
SOB A ÓTICA DO DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL



CARLOS EDUARDO DE OLIVEIRA GONTIJO

**DIREITO DO TRABALHO SOB A ÓTICA DO
DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL**

Ituiutaba, MG
2016.



© Carlos Eduardo de Oliveira Gontijo, 2016.

Editor da obra: Anderson Pereira Portuguesez

Capa e diagramação: Anderson Pereira Portuguesez / Imagens de Ituiutaba e região, disponíveis em Google Earth, 2016.

Revisão gramatical e ortográfica: Jacyra da Silva Dantas.

E-Books *Barlavento*

CNPJ: 19614993000110. Prefixo editorial: 68066 / Braço editorial da Sociedade Cultural e Religiosa Ilê Alaketu Asé Babá Oloriginbin.

Rua das Orquídeas, 399, Cidade Jardim, CEP38.307-854, Ituiutaba, MG.

Tel: 55-34-3268.9168

barlavento.editora@gmail.com

Conselho Editorial da E-books Barlavento:

Dra. Mical de Melo Marcelino (Editor-chefe).

Dr. Anderson Pereira Portuguesez

Dr. Antônio de Oliveira Junior.

Profa. Claudia Neu.

Dr. Giovanni F. Seabra.

Dr. Jean Carlos Vieira Santos.

Dr. Hélio Carlos Miranda de Oliveira.

Msc. Leonor Franco de Araújo.

Profa. Maria Izabel de Carvalho Pereira.

Direito do trabalho sob a ótica do desenvolvimento sustentável /
Carlos Eduardo de Oliveira Gontijo. Ituiutaba: Barlavento, 2016, 92 p.

ISBN: 978-85-68066-31-7

1. **1.** Direito. **2.** Trabalho. **3.** Desenvolvimento Sustentável.

I. GONTIJO, Carlos Eduardo.

Todos os direitos desta edição foram reservados ao autor e à E-books Barlavento. É expressamente proibida a reprodução desta obra para qualquer fim e por qualquer meio sem a devida autorização da E-Books Barlavento. Fica permitida a livre distribuição da publicação, bem como sua utilização como fonte de pesquisa, desde que respeitadas as normas da ABNT para citações e referências.

SUMÁRIO

Introdução	9
1 Direito do Trabalho e desenvolvimento sustentável	12
1.1 Direito do Trabalho	12
1.2 Desenvolvimento Sustentável	17
1.3 Direito do Trabalho sob a ótica do desenvolvimento sustentável	29
2 Dimensões do Direito do Trabalho sob a ótica sustentável	33
2.1 Dimensão Ambiental	33
2.1.1 Jornada de trabalho	33
2.1.2 Horário de trabalho, trabalho noturno e revezamento de turno de trabalho	37
2.1.3 Intervalos de descanso	
2.1.4 Da segurança, da higiene e da medicina do trabalho	39
2.2 Dimensão social	44
2.2.1 Da Remuneração	44
2.2.2 Da criação e manutenção dos contratos do trabalho	46
2.3 Dimensão econômica	49
2.3.1 Liberdade de contratar e demitir	50
2.3.2 Liberdade gestão do negócio	51
2.4 Dimensão institucional	52
2.4.1 Participação democrática	52
2.4.2 Controle institucional sobre interesses internacionais	53
2.4.3 Ratificação de convenções internacionais	54
Conclusões	56
Referências	58
Notas	66
Sobre o autor	90

PREFÁCIO

É comum, ao referirmos ao meio ambiente, a identificação do estudo apenas com o chamado meio ambiente natural. Tal concepção não resiste a uma análise aprofundada da Constituição Federal.

Do ponto de vista didático e com fundamento na Constituição, pode-se classificar o meio ambiente em: (i) meio ambiente cultural (arts. 215, 216 e 225); (ii) meio ambiente artificial (arts. 182, 183 e 225); (iii) meio ambiente do trabalho (art. 200, VIII, 7º, XXII e 225); (iv) meio ambiente natural (art. 225); (v) patrimônio genético (art. 225, § 1º, II e V).

Quanto ao meio ambiente cultural (i), é preciso entender que os bens da natureza não são apenas materiais, mas também imateriais, tanto individualmente quanto coletivamente. Assim o meio ambiente cultural refere-se à identidade, memória dos diferentes grupos formadores da sociedade, modos de viver, criações artísticas, documentos, edificações históricas, etc.¹

O meio ambiente artificial (ii) está relacionado ao bem-estar das pessoas que vivem nas cidades “em decorrência de um direito material metaindividual que tutela o aludido bem ambiental”ⁱⁱ. Isso refere-se a temas importantes como a segurança, transporte, poluição visual e a sonora.

O terceiro, meio ambiente do trabalho (iii) tutela em especial a saúde humana de forma preventiva no local em que cada pessoa trabalha.ⁱⁱⁱ O meio ambiente natural (iv), por sua vez,

Tem proteção ambiental constitucional estabelecida em decorrência do que determina o art. 225 da Carta da República,

que assegura não só a tutela jurídica da fauna e da flora em face dos princípios fundamentais constitucionais e demais dispositivos aplicáveis (o que inclui evidentemente a proteção de seus respectivos patrimônios genéticos, como já dissemos), como dos demais recursos ambientais protegidos constitucionalmente, a saber: a atmosfera (mistura de gases chamada de art., composta fundamentalmente de Nitrogênio e Oxigênio), as águas (interiores, superficiais e subterrâneas), o solo, o subsolo, bem como os elementos da biosfera (hidrosfera, troposfera e litosfera, inclusive organismos metabolicamente ativos)^{iv}.

Por fim, o patrimônio genético (v), que merece tutela jurídica por vincular-se à proteção da vida face aos avanços da engenharia genética, protegendo o material genético na construção de seres vivos^v.

O presente livro, que nos brinda o autor Carlos Gontijo, trata principalmente da proteção do meio ambiente do trabalho em uma perspectiva do desenvolvimento sustentável.

O brilhantismo do autor permite que sejam identificadas no Direito do Trabalho dimensões que permitam analisar os pilares do desenvolvimento sustentável na seara trabalhista. Principalmente quando se trata na proteção do vulnerável, que está presumidamente em uma situação de desvantagem em relação ao empregador.

Isto implica em considerar o respeito pela dignidade humana do trabalhador em todas as suas nuances. Como aponta Peter Häberle, a própria noção de Estado do Meio Ambiente possui em seu conteúdo o dever jurídico de respeito à dignidade da pessoa humana^{vi}.

A principal qualidade do livro, que tenho a honra de prefaciar, é aproximar a dignidade do trabalhador, por meio do reconhecimento dos seus direitos, com a proteção de um meio ambiente do trabalho sustentável.

Rodrigo Pereira Moreira

Mestre em Direito pela Universidade Federal de Uberlândia.
Professor de Direito do Instituto Luterano de Ensino Superior de
Itumbiara.
Advogado.

INTRODUÇÃO

O Direito pode ser conceituado como ordenação das relações sociais, segundo uma integração normativa de fatos em razão de valores^{vii}. Não obstante possuir uma estrutura com unidade e coerência^{viii}, o ordenamento jurídico, sobretudo, por razões didáticas, é comumente dividido em ramos para o seu estudo.

Nesse contexto, o Direito do Trabalho é um ramo especializado que pode ser conceituado como o conjunto de normas jurídicas que regulam as relações decorrentes do contrato de emprego, além de outras relações normativamente especificadas, com a finalidade de tutelar o trabalhador^{ix}.

O Direito do Trabalho é produto de transformações sociais ocorridas, sobretudo, em fins do século XVIII até os dias atuais, mas se consolidando a partir do século XIX^x.

A título de exemplificação, com esse propósito foram elaboradas normas jurídicas que regulam a remuneração, a duração do trabalho, o descanso do trabalhador, a segurança e higiene no ambiente de trabalho e a formação, alteração e extinção do contrato de trabalho.

Concomitantemente, surgia outro movimento apreensivo com os efeitos do crescimento econômico contínuo e firme na exploração de recursos naturais esgotáveis. Estudos e projeções foram feitos alertando sobre a necessidade de adequar o crescimento para um estado de equilíbrio global, a fim de evitar um colapso em razão da degradação do meio ambiente^{xi}.

Nesse sentido, surgiu a concepção de desenvolvimento sustentável como um processo de transformação no qual a

exploração dos recursos pela humanidade e o crescimento econômico se harmonizam a fim de atender às necessidades do presente sem comprometer a possibilidade de as gerações futuras atenderem as suas próprias necessidades^{xii}.

Além disso, para alcançar o desenvolvimento sustentável, a atuação humana não se pode restringir somente à proteção dos recursos naturais. Deve-se partir da premissa que o ser humano é também uma espécie inserida no meio ambiente e que merece também a proteção. Portanto, a concepção de desenvolvimento sustentável deve se ocupar de outras dimensões, sobretudo, relativas às necessidades básicas do ser humano.

Ciente dessa concepção ampla e do relevante papel dos Estados e organizações nesse processo, o desenvolvimento sustentável será alcançado através da harmonização do atuar humano nas dimensões econômica, ambiental, social^{xiii} e institucional^{xiv}.

Nesse contexto, pode-se indagar qual a correlação dos institutos de proteção do trabalhador previstos no ramo do Direito do Trabalho com os desdobramentos conceituais relativos ao desenvolvimento sustentável. Trata-se de análise importante, tendo em vista a possível justaposição e inter-relações das medidas de proteção nas áreas de estudo.

Com essa perspectiva, o presente estudo pretende analisar as principais normas jurídicas do Direito do Trabalho e suas relações com desdobramento conceitual do desenvolvimento sustentável, considerando as suas dimensões econômica, ambiental, social e institucional.

Assim sendo, primeiramente serão analisados os conceitos do Direito do Trabalho e do desenvolvimento sustentável, além de destacar aspectos históricos relevantes.

Em seguida, será apresentada e examinada uma proposta de conexão e de inter-relação dos institutos de proteção do Direito do Trabalho com as dimensões do desenvolvimento sustentável.

Por fim, serão analisados os institutos de tutela previstos no Direito do Trabalho sob a ótica de cada dimensão do desenvolvimento sustentável conforme a proposta apresentada.

Importa esclarecer que, em razão dos objetivos deste estudo, os temas do Direito do Trabalho serão abordados numa perspectiva geral, sem a necessidade de atentar-se às várias particularidades e minúcias existentes, comumente abordadas nos Livros de Jurisprudências, manuais e cursos desse ramo do Direito^{xv}.

1 DIREITO DO TRABALHO E DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL

1.1 DIREITO DO TRABALHO

O trabalho pode ser conceituado como toda aplicação das forças humanas para um determinado objetivo^{xvi}. Nessa concepção ampla, será trabalho qualquer atividade humana destinada ao atendimento de uma necessidade própria ou de outrem. Assim, são exemplos: a atividade do empresário de organizar a produção; a prestação de serviços pelo trabalhador autônomo, subordinado, voluntário ou eventual; a atividade de plantar, de pescar ou de caçar para satisfazer as necessidades básicas etc.

Assim é possível classificar o trabalho em razão da destinação do resultado dessa atividade como: a) prestação de serviços cujo resultado interessa diretamente a um tomador (um terceiro), como exemplo, o empregado ao prestar serviços para o empregador na empresa; b) realização de serviços cujo resultado interessa diretamente a própria pessoa, como o caso do trabalhador rural que utiliza os frutos da sua atividade para subsistência própria e de sua família.

Na primeira hipótese da classificação, existe um liame do prestador de serviço com um ou mais sujeitos. Em razão da existência de relação entre pessoas nessa atividade, esse vínculo é denominado relação de trabalho.

Ademais, é possível ainda estabelecer uma subdivisão dessa relação de trabalho de acordo com o tipo de pessoa que prestar o serviço. Assim, o prestador pode ser: a) pessoa física (natural) ou b) pessoa jurídica.

O ramo do Direito brasileiro denominado Direito do Trabalho, para maioria dos autores, se ocupa das normas jurídicas relativas à relação de emprego, como categoria básica, e que tem a pessoa física (ou natural) como prestador de serviços^{xvii}. A relação de emprego é uma das espécies do gênero, a relação do trabalho. Ou seja, embora a denominação do ramo seja Direito do Trabalho, o seu objeto se restringe a uma das espécies de relação de trabalho.

Dessa forma, não basta existir a prestação de serviços por uma pessoa física para caracterizar a relação de emprego, sendo necessários outros elementos^{xviii}:

a) pessoalidade, ou seja, um dos sujeitos (o empregado) tem o dever jurídico de prestar serviços em favor de outrem pessoalmente; b) a natureza não eventual do serviço, isto é, ele deverá ser necessário à atividade normal do empregador; c) a remuneração do trabalho a ser executado pelo empregado; finalmente, a subordinação jurídica da prestação do serviço ao empregador^{xix}.

Portanto, celebrado o contrato de trabalho, os sujeitos desse negócio jurídico somente se submetem, em regra, às normas jurídicas do Direito do Trabalho quando existirem os cinco elementos da relação de emprego, quais sejam: prestação de serviço não eventual, por pessoa física, com pessoalidade, subordinação e remuneração^{xx}.

Assim, como antecipado, o Direito do Trabalho é um ramo especializado que pode ser conceituado como o conjunto de normas jurídicas que regulam as relações decorrentes do contrato de emprego, além de outras relações normativamente especificadas, com a finalidade de tutelar o trabalhador^{xxi}.

Do ponto de vista histórico, o Direito do Trabalho é resultado, sobretudo, de reações dos trabalhadores aos abusos na exploração dos mesmos ocorridos após a Revolução Francesa e Industrial.

Com a expansão da Revolução Industrial, houve a concentração dos meios de produção nas mãos dos empresários, sendo necessária a contratação de trabalhadores subordinados, permanentemente e assalariados. Como reflexo da Revolução Francesa, a ampla liberdade contratual prevalecia o que permitiu ao empregador, nessas contratações, o estabelecimento de regras sem interferência do Estado. Assim, a inexistência de limites mínimos legais possibilitou a exploração abusiva dos trabalhadores, muitas vezes crianças e mulheres. A título de exemplo, a jornada era exaustiva, por volta de 16 horas por dia, além da exploração de mão de obra infantil ter chegado a níveis alarmantes^{xxii}.

Essa situação gerou uma consciência coletiva dos trabalhadores da necessidade de melhoria das suas condições sociais. Outros atores de transformação da sociedade, tais como organizações civis e Estatais, em resposta a esses movimentos econômicos e sociais, foram influenciados no desenvolvimento de normas jurídicas de proteção dos trabalhadores^{xxiii}.

Resultado desses movimentos, legislações internas dos Estados e normas legais internacionais foram elaboradas com enfoque na proteção dos trabalhadores. As primeiras inserções nas Constituições dos Estados ocorreram no início do século XX, quando direitos fundamentais de proteção dos trabalhadores foram inseridos, por exemplo, nas Constituições do México e de Weimar. No âmbito internacional, merece destacar a criação, em 1919, da Organização Internacional do

Trabalho e elaboração de suas Convenções e Recomendações a fim de promover melhoria das condições de trabalho, cuja existência possibilita paz e harmonia universal^{xxiv}.

Faz-se necessário ressaltar a existência de outras normas internacionais desenvolvidas, por exemplo, pela Organização das Nações Unidas, tais como a Declaração Universal dos Direitos Humanos, de 1948 e o Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, de 1966. Esta enuncia um extenso rol de direitos sociais, que inclui vários relacionados ao trabalho^{xxv}.

No Brasil, a Constituição de 1824 previu a liberdade ao trabalho e a de 1891, acrescentou a liberdade de associação. A Constituição de 1934, influenciada pela Constituição de Weimar, trouxe um rol considerável de direitos ao trabalhador, e que foi aumentado pela Constituição de 1946. Em seguida, a Constituição de 1967 e a Emenda nº 01 de 1969, essa considerada uma nova Constituição, mantiveram os mesmos direitos, mas proibindo a greve no serviço público e nas atividades essenciais^{xxvi}.

Por fim, a Constituição Federal de 1988 trouxe um rol de 34 incisos no artigo 7º relativos aos direitos trabalhistas, além do artigo 8º prevendo direitos sindicais. Todavia, alguns institutos e regras previstos são criticados, tais como: a) a representação das classes dos trabalhadores e dos empregadores na Justiça do Trabalho, posteriormente, excluída pela Emenda Constitucional nº 24 de 1999; b) a unicidade sindical que restringe a liberdade de criação e a associação sindical; c) a contribuição sindical obrigatória e d) o poder normativo da Justiça do Trabalho^{xxvii}.

Em relação à legislação infraconstitucional, a principal lei que ainda regula as relações de emprego no Brasil é a Consolidação das Leis Trabalhistas de 1943, em grande parte recepcionada pela Constituição de 1988, abrangendo regras de direito individual e coletivo, nesse caso envolvendo os sindicatos, além de regular a matéria processual na Justiça do Trabalho.

Todavia, é necessário esclarecer que nem toda relação de emprego, ou seja, com pessoalidade, subordinação, não eventualidade e onerosidade, será regulada pela Consolidação das Leis Trabalhistas.

A depender do empregador, a relação de emprego poderá ser submetida ao regime da CLT ou por uma lei própria, nesse caso submetida ao regime estatutário.

Em síntese, as previsões Constitucionais e legais indicam que a iniciativa privada, as empresas públicas e a sociedade de economia mista serão reguladas pela CLT^{xxviii}. Os entes da federação, autarquias e fundações públicas terão regime único e serão regulados por uma lei própria por exercerem atividades típicas do Estado^{xxix}.

Em fim, nesse contexto, este estudo se ocupará das normas do Direito do Trabalho e suas correlações com a perspectiva do desenvolvimento sustentável que será analisada a seguir.

1.2 DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL

Primeiramente, vale ressaltar que os termos “meio” e “ambiente” já foram criticados, pois a palavra ambiente já dá a ideia daquilo que circunda, por consequência, o que dispensaria a palavra meio^{xxx}. Porém, a expressão “meio ambiente” é amplamente consagrada nas pesquisas e legislações^{xxxii}, o que justifica a sua utilização nesse estudo.

Em relação ao meio ambiente, seu conceito não abrange somente aspectos relacionados aos recursos naturais^{xxxiii}. Nessa esteira:

Numa concepção ampla, que vai além de limites estreitos fixados pela ecologia tradicional, o meio ambiente abrange toda a natureza original (natural) e artificial, assim como os bens culturais correlatos. Temos aqui, então, um detalhamento do tema, de um lado com o meio ambiente natural, ou físico, constituído pelo solo, pela água, pelo ar, pela energia, pela fauna e pela flora, e, do outro, com o meio ambiente artificial (ou humano), formado pelas edificações, equipamentos e alterações produzidas pelo homem, enfim, os assentamentos de natureza urbanística e demais construções^{xxxiii}.

O meio ambiente se ocupa de aspectos culturais, naturais e artificiais necessários para uma vida harmônica e equilibrada^{xxxiv}. Logo, o meio ambiente pode ser classificado em^{xxxv}:

a) o meio ambiente natural ou físico composto pelos recursos naturais como o solo, a água, o ar atmosférico, a fauna e a flora;

b) o meio ambiente artificial decorrente da construção humana, como as edificações, as ruas, as praças e os equipamentos;

c) o meio ambiente cultural como o relativo ao patrimônio histórico, artístico, arqueológico, paisagístico, turístico e que traduz também a formação e história de um povo;

d) o patrimônio genético relativo à informação de origem genética de espécies vegetais, animais, microbianas ou espécies de outra natureza, incluindo substâncias oriundas do metabolismo destes seres vivos^{xxxvi}.

Por outro lado, iniciando uma análise da relação do contrato de trabalho com o conceito *lato sensu* de meio ambiente, verifica-se que esse contempla o local de trabalho e seus diversos elementos que possam interagir com o trabalhador.

José Afonso da Silva propõe o meio ambiente do trabalho como o "o conjunto de condições, leis, influências e interações de ordem física, química, biológica e social que afetam o trabalhador no exercício de sua atividade laboral^{xxxvii}".

Logo, o meio ambiente do trabalho é o local em se desenvolve uma boa parte da vida do trabalhador e considerando-o como elemento integrante desse meio. Por consequência, a qualidade de vida do trabalhador também está ligada ao nível de qualidade desse ambiente de trabalho^{xxxviii}.

Com essa visão de meio ambiente e a inserção do trabalhador como elemento que também merece a proteção, passa-se a analisar a ideia de desenvolvimento sustentável.

Preliminarmente, é importante destacar que a preocupação com o meio ambiente ganhou espaço e forte proteção no âmbito internacional, mormente, através da realização da Conferência de Estocolmo de 1972^{xxxix}. Nessa Conferência, foi ratificado o princípio do Desenvolvimento Sustentável reforçando a necessidade do desenvolvimento econômico em atentar com as

necessidades dos presentes, porém, sem comprometer as futuras gerações.

Assim, o Relatório Brundtland também denominado protocolo “Nosso Futuro Comum” publicado pela Comissão Mundial do Meio Ambiente e do Desenvolvimento apresenta um conceito de desenvolvimento sustentável:

Our Common Future, Chapter 1: A Threatened Future. 49. Sustainable development seeks to meet the needs and aspirations of the present without compromising the ability to meet those of the future. [...] Our Common Future, Chapter 2: Towards Sustainable Development 15. In essence, sustainable development is a process of change in which the exploitation of resources, the direction of investments, the orientation of technological development; and institutional change are all in harmony and enhance both current and future potential to meet human needs and aspirations [...]xl.

O desenvolvimento sustentável traz a ideia de harmonização da atuação humana com a existência dos outros recursos existentes na Terra. Envolve também a preocupação com a sua própria espécie das presentes e futuras gerações. Para isso, consciente da dependência dos meios naturais para sobreviver e atender suas necessidades, a humanidade deve promover mudanças que requer um direcionamento das suas ações no sentido de controlar a exploração desses recursos.

O Supremo Tribunal Federal ao interpretar a Constituição Federal de 1988, acolheu a proteção meio ambiente sob a ótica do desenvolvimento sustentável na sua concepção ampla, senão vejamos:

A incolumidade do meio ambiente não pode ser comprometida por interesses empresariais nem ficar dependente

de motivações de índole meramente econômica, ainda mais se se tiver presente que a atividade econômica, considerada a disciplina constitucional que a rege, está subordinada, dentre outros princípios gerais, àquele que privilegia a "defesa do meio ambiente" (CF, art. 170, VI), que traduz conceito amplo e abrangente das noções de meio ambiente natural, de meio ambiente cultural, de meio ambiente artificial (espaço urbano) e de meio ambiente laboral. Doutrina. Os instrumentos jurídicos de caráter legal e de natureza constitucional objetivam viabilizar a tutela efetiva do meio ambiente, para que não se alterem as propriedades e os atributos que lhe são inerentes, o que provocaria inaceitável comprometimento da saúde, segurança, cultura, trabalho e bem-estar da população, além de causar graves danos ecológicos ao patrimônio ambiental, considerado este em seu aspecto físico ou natural^{xli} (grifo nosso).

Porém, existe um debate sobre os reais fundamentos e a eficácia de uma consciência ambiental no sistema econômico predominante capitalista. Alguns autores tecem críticas, por exemplo, alegando que a preocupação pela preservação dos recursos naturais se deu exclusivamente por interesses econômicos, a fim de preservar o capitalismo, além de não existirem limites na exploração dos recursos naturais exigida pelos processos de produção industrial atual, integrado num sistema capitalista. Reforçando esse posicionamento:

A percepção de que o capitalismo é totalmente dependente de recursos naturais forçou organismos internacionais a se mobilizarem para proteger esses recursos. Assim, a ONU só passou a se preocupar com questões relativas ao meio natural após ter sido acuada pela sociedade, mas também, e a nosso ver, principalmente, por interesses políticos e econômicos. Nesse momento teve início um período de

conferência internacionais que forçaram a regulamentação, via legislação ambiental, da exploração de recursos naturais no âmbito mundial, buscando prolongar o uso desses recursos, mas sem pensar em melhorias para a sociedade em geral. De fato, os recursos naturais começaram a ser entendidos como combustíveis para o modelo capitalista^{xlii}.

Em síntese, as críticas se baseiam em fatores que envolvem o próprio sistema econômico predominante, qual seja o capitalista. Não obstante os argumentos, em outras experiências, por exemplo, nos países que pretendiam adotar o sistema socialista, observou-se também a presença de grave degradação da natureza, afastando a tese relacionada simplesmente pela relação social e de produção^{xliii}.

Todavia, o conceito de desenvolvimento sustentável foi construído ao traçar um terceiro caminho e afastar dois posicionamentos opostos. Uma parte dos pensadores entendia que deveria ser priorizado o crescimento econômico, principalmente, dos países em desenvolvimento, subestimando a questão ambiental. Por outro lado, outro grupo trazia uma visão exagerada e extremada com enfoque exclusivamente na tutela dos recursos naturais. Sachs sintetizou tais pensamentos:

Os primeiros consideravam que as preocupações com o meio ambiente eram descabidas, pois atrasariam e inibiriam os esforços dos países em desenvolvimento rumo à industrialização para alcançar os países desenvolvidos. Em grande escala, o meio ambiente não era uma preocupação de peso para as pessoas ricas e ociosas. A prioridade deveria ser dada à aceleração do crescimento. As externalidades negativas produzidas nesse rumo poderiam ser neutralizadas posteriormente, quando os países em desenvolvimento atingissem o nível de renda per capita dos países desenvolvidos. Do lado oposto, os pessimistas

anunciavam o apocalipse para o dia seguinte, caso o crescimento do consumo – ou pelo menos o crescimento econômico – não fosse imediatamente estagnados. Ao final do século, a humanidade poderia encarar a triste alternativa de ter que escolher entre o desaparecimento em consequência da exaustão dos recursos ou pelos efeitos caóticos da poluição^{xliv}.

A terceira via foi tentar conciliar a necessidade do crescimento econômico, mas preocupando-se com as condições mínimas existenciais das pessoas e com os recursos naturais. Buscava-se, assim, uma harmonização entre as dimensões econômicas, sociais e ambientais, caracterizando-se assim o denominado desenvolvimento sustentável^{xlv}.

Portanto, não basta buscar a universalização do padrão de vida dos países ricos aos demais e desconsiderar a questão da exploração dos recursos naturais. Deixar de lado essa degradação crescente dos recursos naturais provocará num futuro próximo um grave colapso do próprio sistema^{xlvi}.

Como já afirmado, a concepção da proteção ao meio ambiente deve partir da premissa da inserção do homem como elemento que o compõem e o integra. A ideia de desenvolvimento sustentável, além de se ocupar do equilíbrio do crescimento econômico e o respeito aos recursos naturais, deve prever ações no sentido de proteger a espécie humana das ações de seus próprios pares, a fim de superar graves desigualdades sociais, por exemplo.

Portanto, com base nessa concepção intermediária, alternativa ao crescimento econômico irresponsável e ao fundamentalismo ecológico, o desenvolvimento sustentável somente será alcançado através da atuação do homem de forma

harmônica com foco nessas várias dimensões econômicas, sociais e ambientais^{xlvi}.

O Estado tem um papel importante no sentido de direcionar o mercado a fim de atender necessidades além daquelas econômicas^{xlvi}. Assim, preserva-se a livre iniciativa, mas harmonizando essa liberdade com outros valores a serem tutelados.

Nesse sentido, a atuação controladora do mercado pelo Estado deve objetivar harmonizar as dimensões econômica, social, cultural, ecológica, ambiental, territorial e das políticas nacional e política, conforme proposta de Sachs:

1. Social:

- alcance de um patamar razoável de homogeneidade social;
- com distribuição de renda justa;
- emprego pleno e/ou autônomo com qualidade de vida decente;
- igualdade no acesso aos recursos e serviços sociais.

2. Cultural:

- mudanças no interior da continuidade (equilíbrio entre respeito à tradição e inovação);
- capacidade de autonomia para elaboração de um projeto nacional integrado e endógeno (em oposição às cópias servidas dos modelos alienígenas);
- autoconfiança, combinada com abertura para o mundo.

3) Ecológica:

- preservação do potencial do capital natural na sua produção de recursos renováveis;
- à limitação do uso dos recursos não renováveis.

4) Ambiental:

- respeitar e realçar a capacidade de autodepuração dos ecossistemas naturais.

5) Territorial:

- configurações urbanas e rurais balanceadas (eliminação das inclinações urbanas nas alocações do investimento público);
- melhoria do ambiente urbano;
- superação das disparidades inter-regionais;
- estratégias de desenvolvimento ambientalmente seguras para áreas ecologicamente frágeis.

6) Econômica:

- desenvolvimento econômico intersetorial equilibrado;
- com segurança alimentar;
- capacidade de modernização contínua dos instrumentos de produção, razoável nível de autonomia na pesquisa científica e tecnológica;
- inserção soberana na economia internacional.

7) Política (Nacional):

- democracia definida em termos de apropriação universal dos direitos humanos;
- desenvolvimento da capacidade do Estado para implementar o projeto nacional, em parceria com todos os empreendedores;
- um nível razoável de coesão social.

8) Política (Internacional):

- eficácia do sistema de prevenção de guerras da ONU, na garantia da paz e na promoção da cooperação internacional;
- Pacote Norte-Sul de co-desenvolvimento, baseado no princípio da igualdade (regras do jogo e compartilhamento da responsabilidade de favorecimento do parceiro mais fraco);

- controle institucional efetivo do sistema internacional financeiro e de negócios;
- controle institucional efetivo da aplicação do Princípio da Precaução na gestão do meio ambiente e dos recursos naturais, prevenção das mudanças globais negativas, proteção da diversidade biológica (e cultural), gestão do patrimônio global, como herança comum da humanidade;
- sistema efetivo de cooperação científica e tecnológica internacional e eliminação parcial do caráter commodity da ciência e tecnologia, também como propriedade da herança comum da humanidade^{xlix}.

Todavia, a Comissão de Desenvolvimento Sustentável das Nações Unidas adotou apenas quatro dimensões para avaliação do desenvolvimento sustentável, quais sejam: econômica, ambiental, social e institucional¹.

Com base nessa concepção de desenvolvimento sustentável consolidada nessas quatro dimensões, o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística propõe o seguinte desdobramento:

A *dimensão ambiental* trata dos fatores de pressão e impacto, e está relacionada aos objetivos de preservação e conservação do meio ambiente, considerados fundamentais para a qualidade de vida das gerações atuais e em benefício das gerações futuras. Essas questões aparecem organizadas nos temas atmosfera, terra, água doce, oceanos, mares e áreas costeiras, biodiversidade e saneamento [...]

A *dimensão social* corresponde, especialmente, aos objetivos ligados à satisfação das necessidades humanas, a melhoria da qualidade de vida e a justiça social... os temas população, trabalho e rendimento, saúde, educação, habitação e

segurança, que procuram retratar o nível educacional, a distribuição da renda, as questões ligadas à equidade e às condições de vida da população, apontando o sentido de sua evolução recente[...]

A *dimensão econômica* trata de questões relacionadas ao uso e esgotamento dos recursos naturais, à produção e gerenciamento de resíduos, ao uso de energia e ao desempenho macroeconômico e financeiro do País. É a dimensão que se ocupa da eficiência dos processos produtivos e das alterações nas estruturas de consumo orientadas a uma reprodução econômica sustentável de longo prazo. Os diferentes aspectos desta dimensão são organizados nos temas quadro econômico e padrões de produção e consumo [...]

A *dimensão institucional* diz respeito à orientação política, capacidade e esforço despendido por governos e pela sociedade na implementação das mudanças requeridas para uma efetiva implementação do desenvolvimento sustentável^{li}.

Fazendo uma comparação das propostas, as dimensões ambiental e econômica propostas pela Comissão incorporaram conteúdos da territorial de Sachs; foram mantidas as dimensões sociais e econômicas e foi acrescentada ainda a dimensão institucional que corresponde em parte à dimensão política idealizada por Sachs.

A dimensão ambiental diz respeito ao equilíbrio ambiental e à preservação dos ecossistemas, por consequência, englobando também a dimensão ecológica idealizada por aquele autor. Abrange uma perspectiva de proteção à fauna, à flora atmosfera, às águas, ao mar, ao solo, ao subsolo, aos elementos da biosfera. Gera, portanto, uma reflexão do homem quando na construção do espaço e ponderação na utilização dos recursos naturais.

A dimensão social busca assegurar um mínimo de serviços e direitos às pessoas relativos à alimentação, à saúde, à moradia, ao trabalho e a educação.

Sachs se preocupa com o desenvolvimento econômico pensando na necessidade dos setores econômicos e o próprio Estado acompanharem a modernização contínua que se faz necessária num mundo globalizado.

O Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, por outro lado, trabalha a dimensão econômica num sentido mais focado na gestão dos processos produtivos voltados para a questão ambiental.

A dimensão institucional exige o estabelecimento de medidas e ações de gestão com foco no desenvolvimento sustentável, mas com envolvimento de parcerias e da sociedade. Logo, seria necessária a adoção de medidas e ações de controle no âmbito do Estado e das organizações particulares com foco no bem estar social e com a preservação do meio ambiente. Estaria, assim, promovendo a participação dos diversos segmentos da sociedade nos mecanismos decisórios com foco na promoção de ações objetivando as demais dimensões.

Por fim, a dimensão cultural preserva a manutenção das diferenças e conservação do patrimônio histórico, cultural de cada sociedade. Essa dimensão cultural descrita por Sachs pode ser inserida na dimensão social nos termos daquela divisão proposta pela Comissão de Desenvolvimento Sustentável das Nações Unidas.

De outra parte, autores da Ciência Econômica trazem ainda uma diferenciação entre desenvolvimento e crescimento econômico. Este seria a ênfase na acumulação de capital sem a preocupação da expansão dos frutos deste para todo o conjunto

da população. Por outro lado, desenvolvimento seria a transformação da economia combinada com a melhoria da qualidade de vida da população. Nesse sentido, pode-se afirmar que, para alcançar o desenvolvimento, seriam necessárias mudanças estruturais de ordem econômicas, sociais, políticas e institucionais^{lii}.

Interessante notar que no âmbito jurídico, as dimensões relativas ao Desenvolvimento Sustentável foram também incorporadas nas normas de Direito Internacional e nos ordenamentos legais dos Estados, como no caso do Brasil.

No estudo da Ciência Jurídica, os autores construíram uma classificação relativa aos direitos fundamentais em razão da sua construção histórica. Assim, os direitos fundamentais tradicionalmente são classificados em direitos de primeira, segunda e terceira dimensões^{liii}. Essa classificação não se confunde com aquelas apresentadas para o desenvolvimento sustentável, mas abrange valores a serem tutelados pelas legislações internacionais e nacionais distribuídos entre as três dimensões.

Assim, sob essa ótica da Ciência Jurídica, os direitos de primeira dimensão são aqueles que representam os direitos civis e políticos, ou seja, que tutelam o respeito à liberdade das pessoas e promovem a participação das mesmas nas decisões do Estado. Assim, as pessoas são protegidas de interferências injustificadas no exercício das liberdades de pensamento, de crença, de expressão, de sexo, de reunião, de associação dentre outras^{liv}.

Os direitos de segunda dimensão são direitos de ordem social, cultura e econômicos pautados em assegurar, mormente, um mínimo de igualdade para as pessoas^{lv}.

Por fim, os direitos fundamentais de terceira dimensão estão ligados aos direitos transindividuais, ou seja, que ultrapassam mero interesse individual, sendo de interesses de categorias, de grupos, de uma coletividade. A proteção ao meio ambiente é um exemplo desses direitos. Logo, a Constituição Federal do Brasil tem como destaque a tutela ao meio ambiente no seu artigo 225^{lvi}.

Conforme apresentado, pode-se inferir que a legislação brasileira abarca previsões de proteção das três dimensões sob a ótica jurídica e que também contemplam as dimensões decorrentes do desdobramento do desenvolvimento sustentável idealizadas por Sachs e pela Comissão de Desenvolvimento Sustentável das Nações Unidas.

Assim, o Desenvolvimento Sustentável tem um enfoque interdisciplinar e sem a priorização de uma dimensão sobre a outra, mas observando o seu caráter de interdependência entre as diversas dimensões com a finalidade de se buscar um equilíbrio nas ações.

1.3 DIREITO DO TRABALHO SOB A ÓTICA DO DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL

Como adiantado, esse estudo analisa as principais normas do Direito do Trabalho sob a ótica das dimensões do desenvolvimento sustentável.

O Direito do Trabalho se ocupa de normas jurídicas que podem ser agrupadas nos principais temas a seguir: a) jornada de trabalho e horário de trabalho; b) descanso c) segurança, higiene e medicina do trabalho; d) remuneração; e) criação, alteração, interrupção/suspensão e extinção do contrato de trabalho; f) poder do empregador; g) sindicatos e participação

democrática; h) nacionalização do trabalho e i) ratificação de normas internacionais.

Ao fazer uma conexão dos temas acima com as dimensões do desenvolvimento sustentável, pode-se propor a seguinte:

Tabela 01 – Comparativo: dimensões do Desenvolvimento Sustentável e assuntos/ matérias reguladas pelo Direito do Trabalho:

Dimensões do Desenvolvimento Sustentável	Institutos regulados pelo Direito do Trabalho
Dimensão ambiental	<ul style="list-style-type: none">✓ Jornada de trabalho;✓ Horário de trabalho, trabalho noturno e revezamento de turno interrupto;✓ Intervalos de descanso;✓ Segurança, da higiene e da medicina do trabalho.
Dimensão social	<ul style="list-style-type: none">✓ Remuneração;✓ Criação e manutenção do contrato de trabalho.
Dimensão econômica	<ul style="list-style-type: none">✓ Criação e extinção do contrato de trabalho;✓ Alteração do contrato e poder do empregador.
Dimensão institucional	<ul style="list-style-type: none">✓ Sindicatos; participação democrática;✓ Nacionalização do trabalho;✓ Ratificação de normas internacionais.

Organizador: GONTIJO, C.E.O, 2016.

Na dimensão ambiental do desenvolvimento sustentável e nos temas do Direito do Trabalho existe a preocupação com a proteção ao meio ambiente. Evidentemente, o homem se insere como componente do mesmo, fazendo jus também à proteção. Nesse sentido, se enquadram as normas jurídicas que abordam proteção ao trabalhador em relação à jornada de trabalho, ao descanso e à segurança, higiene e medicina do trabalho.

A dimensão social busca atender um mínimo de suporte material visando suprir as necessidades básicas, tais como a saúde, trabalho, educação, habitação, segurança, distribuição de renda justa etc. Nesse contexto, normas relativas à remuneração e ao incentivo à criação e à manutenção dos contratos do trabalho possuem forte relação com essa dimensão.

Sob a ótica da dimensão econômica, o desenvolvimento econômico deverá ocorrer de forma equilibrada e envolvendo os vários setores, com modernização contínua dos meios de produção e com autonomia científica e tecnológica, além busca da inserção na economia internacional. De outra parte, as normas que regulam a criação, alteração, interrupção, suspensão e extinção do contrato de trabalho e o poder do empregador têm forte conexão com essa dimensão, pois limitações legais podem afetar o grau de liberdade do empregador na gestão do seu empreendimento.

Por fim, a dimensão institucional reforça a orientação política dos agentes organizados da sociedade para o desenvolvimento sustentável. Essa dimensão exige uma participação da comunidade nas decisões dos órgãos estatais. Nessa dimensão, os sindicatos se mostram como fortes agentes organizados que influenciam decisões dos tomadores e do Estado no desenvolvimento de novas normas jurídicas de proteção ao trabalhador.

Em fim, a proposta sintetizada na tabela 01 possibilita um estudo segmentado conforme essa correlação das dimensões do desenvolvimento sustentável com os principais temas estudados pelo ramo do Direito do Trabalho.

2 DIMENSÕES DO DIREITO DO TRABALHO SOB A ÓTICA SUSTENTÁVEL

2.1 DIMENSÃO AMBIENTAL

Nessa dimensão, serão abordadas normas de proteção ao trabalhador em relação à jornada de trabalho, ao horário de trabalho, ao descanso e à segurança, higiene e medicina do trabalho. São normas que possibilitam um ambiente adequado às condições psicofisiológicas do trabalhador.

Um ambiente seguro e salubre é direito fundamental do trabalhador conforme interpretações combinadas dos artigos 1º, inciso III 6º, 7º, XXII, 196, 200, VIII e art. 225, §1º, V da Constituição Federal de 1988^{lvii}.

A dimensão ambiental possui critérios de proteção ao meio ambiente, compreendendo nele o meio ambiente do trabalho.

2.1.1 Jornada de trabalho

Estabelecer um limite para a jornada de trabalho possibilita tempo para o exercício de outros direitos pela pessoa, tais como a educação, o lazer, o esporte, o convívio social e familiar etc. Além disso, permite que o trabalhador descanse e, por consequência, recupere suas energias, evitando assim, possíveis acidentes em razão do cansaço e desconcentração no trabalho.

A Constituição Federal de 1988 estabeleceu uma jornada de trabalho padrão de oito horas diárias e quarenta e quatro horas semanais conforme o inciso XVI do artigo 7º^{olviii}. Logo,

houve uma redução das 48 horas prevista na CLT para 44 horas.

Todavia, outros limites foram estabelecidos em razão do tipo de atividade ou ambiente de trabalho. São casos especiais, tais como:

a) trabalho dos bancários conforme artigos 224 a 226 da CLT;

b) trabalho no turno ininterrupto conforme inciso XIV, do artigo 7º da CF;

c) trabalho na radiologia conforme Lei nº 7.394 de 1985 etc.

Não obstante existir limite padrão de 8 horas diárias e 44 horas semanais, o mesmo poderá ser alterado pelo instituto denominado compensação de jornada. Assim, a jornada que ultrapassar 8 horas diárias, poderá ser compensada em outro dia de outra semana, caso haja convenção ou acordo com os sindicatos dos trabalhadores^{lix}, mas respeitando o prazo de 1 (um) ano para compensar as horas^{lx}. Os tribunais, ao interpretar esse instituto, permitem, por exemplo, jornadas de 12 horas trabalhadas seguidas por 36 horas de descanso ou jornadas de 24 horas trabalhadas seguidas por 72 horas de descanso. Porém, pesquisa revela que submeter pessoas às 24 horas sem dormir gera distorções de percepção, perdas cognitivas e anedonia^{lxi}. Nesse sentido, os tribunais já têm estabelecido algum limite, por exemplo, não aceitando a jornada de 48 horas trabalhadas seguidas de 144 horas de descanso^{lxii}.

Por outro lado, ultrapassado o limite da jornada, seja a padrão ou a especial ou a contratual ou a acordada para compensação, o legislador estabeleceu a imposição ao empregador o pagamento ao trabalhador de uma remuneração

com acréscimo mínimo de 50% das horas que ultrapassam a jornada^{lxiii}. Existem casos especiais de acréscimo maior, como o caso dos advogados^{lxiv}. Assim, o tomador de serviço poderá extrapolar o limite da jornada, bastando para isso, pagar o acréscimo legal.

Todavia, a extrapolação da jornada poderá gerar a imposição de multa administrativa caso o tomador de serviço despreze duas regras limitativas: a) para evitar prejuízos ou realizar serviços inadiáveis, poderá extrapolar a jornada com respeito ao limite de 12 horas diárias; b) nos demais casos, respeitar o acréscimo de 2 horas diárias na jornada. No caso de força maior, o legislador não estabeleceu limite de acréscimo na jornada^{lxv}. Essas multas são aplicadas, mormente, em razão de fiscalizações realizadas pelos Auditores Fiscais do Ministério do Trabalho e Emprego^{lxvi}.

Os tribunais têm deferido o pagamento de indenização ao trabalhador quando o mesmo comprovar prejuízos em razão da exigência de jornada excessiva pelo empregador. Todavia, não prevalece a aplicação do dano moral *in re ipsa*, cabendo ao trabalhador o ônus de provar algum prejuízo^{lxvii}.

Por fim, a jornada exaustiva poderá caracterizar ainda tipo penal denominado Redução a condição análoga à de escravo previsto no artigo 149 do Código Penal^{lxviii}. Ademais, propriedades rurais e urbanas que explorem o trabalho nessas condições poderão ser expropriadas sem indenização, conforme artigo 243 da Constituição Federal. Tal previsão ainda depende de lei regulamentadora^{lxix}.

Outro aspecto importante relativo ao assunto é identificar os critérios para apuração das horas como efetivas a fim de verificar o respeito aos limites supracitados. Serão apuradas as

horas trabalhadas e à disposição para o trabalho, aguardando ou executando ordens^{lxx} no centro do trabalho^{lxxi}, ressalvadas margens de 5 (cinco) minutos que não serão computadas, desde que se respeite também o limite total de 10 minutos^{lxxii}.

Logo, as horas destinadas ao trajeto de ida-e-volta para o local de trabalho não serão computadas, ressalvada a situação em que o transporte é fornecido pelo empregador no caso de local de difícil acesso ou não servido por transporte público^{lxxiii}.

Interessante notar que, mesmo que o local seja de difícil acesso ou não servido de transporte público, esse tempo não será computado, caso o empregador não forneça o transporte. Essa regra desestimula empregadores em fornecer tal utilidade, pois vincula o fornecimento de um ao trabalhador à apuração da jornada. Por outro lado, se o local é de fácil acesso ou possui transporte público adequado, o fornecimento do transporte pelo empregador não gera repercussão na apuração da jornada.

Há hipóteses cuja disposição para o trabalho é menor, optando o legislador pelo pagamento reduzido dessas horas, não as computando como horas efetivamente trabalhadas. São exemplos: a prontidão^{lxxiv}, o sobreaviso^{lxxv} e o tempo de espera de motoristas profissionais^{lxxvi}. Na prontidão, o trabalhador, para ser chamado para o trabalho, deverá aguardar nas dependências da empresa; no sobreaviso, em sua residência. No tempo de espera do motorista, o mesmo aguarda carga ou descarga do veículo nas dependências do embarcador ou do destinatário e o período gasto com a fiscalização da mercadoria. Em nenhum desses casos, as horas serão computadas como jornada trabalhada e nem como horas extraordinárias. Porém serão remuneradas com 2/3, 1/3 e 30% do salário-hora normal para a prontidão, o sobreaviso e o tempo de espera, respectivamente.

Nota-se que serão apuradas as horas trabalhadas e à disposição para o trabalho, aguardando ou executando ordens quando o trabalhador estiver no centro do trabalho, pois nos demais casos (em outros locais da dependência da empresa), essas horas à disposição serão pagas como horas de prontidão.

2.1.2 Horário de trabalho, trabalho noturno e revezamento de turno de trabalho

Laborar em horário noturno e trabalhar em revezamento ininterrupto do turno é mais desfavorável à saúde e ao convívio social do trabalhador^{lxxvii}.

Diferentemente das regras relativas à jornada de trabalho, no caso de trabalho noturno, o legislador estabeleceu somente a imposição ao empregador o pagamento ao trabalhador de uma remuneração com acréscimo, a depender do tipo de trabalho. Portanto, não há previsão de multa administrativa ou de tipo penal.

Ademais, algumas regras relativas são diferentes para trabalhadores urbanos e rurais. O pagamento da hora noturna urbana terá o acréscimo de 20%, além de considerar 1 (uma) hora completa cada 52 minutos e 30 segundos trabalhados^{lxxviii}; a hora rural terá acréscimo de 25% sem a aplicação dessa hora ficta urbana.

Logo, o legislador utilizou o tempo civil e não do tempo natural para estabelecer a hora noturna. Assim, foi definido horário noturno urbano o lapso das 22 horas às 05 horas^{lxxix}; no trabalho rural na lavoura, das 21 horas às 05 horas; pecuária, das 20 horas às 04 horas^{lxxx}.

No caso de revezamento ininterrupto do turno de trabalho, o legislador não impôs limite impeditivo, mas estabeleceu a jornada reduzida para 6 (seis) horas, salvo permissão em acordo ou convenção com sindicato dos trabalhadores^{lxxxix}.

2.1.3 Intervalos de descanso

Em conexão com os mesmo objetivos protetivos, foram desenvolvidos intervalos de descansos diários, semanais e anuais.

No caso de intervalos diários, no trabalho urbano, o intervalo mínimo será de 1 (uma) hora até 2 (duas) horas na jornada de trabalho acima de 6 horas diárias. Em jornadas superiores a 4 (quatro) horas até 6(seis) horas, o intervalo será de 15 minutos^{lxxxii}.

Entre um dia e outro, deverá ser respeitado um intervalo de 11(onze) horas consecutivas de descanso não remunerado^{lxxxiii}.

Semanalmente, o trabalhador terá um intervalo de 24 horas, remuneradas, preferencialmente aos domingos^{lxxxiv}.

Anualmente, após o período de 12 meses, denominado período aquisitivo^{lxxxv}, o trabalhador terá direito às férias, correspondentes, em regra, ao período de 30 dias descanso, a ser concedido no período de 12 meses posterior, denominado período aquisitivo.

Interessante notar que para os intervalos de repouso semanal remunerado e as férias, o legislador vinculou o exercício desses direitos à assiduidade do trabalhador. No caso do descanso semanal, caso ocorra ausência ou atrasos

injustificáveis na semana, pode o deixar de pagar as horas de descanso. Por outro lado, o período de férias pode ser reduzido a depender do número de ausências injustificadas, nos termos da lei^{lxxxvi}.

2.1.4 Da segurança, da higiene e da medicina do trabalho.

Em 2014, segundo a Organização Internacional do Trabalho, ocorrem 2,31 milhões de mortes relacionadas por acidentes e doenças, das quais 1,95 milhão por doenças e 358 mil por acidentes^{lxxxvii}.

No tocante a esse grave problema social, medidas deverão ser implementadas pelos órgãos públicos, empregadores e trabalhadores no sentido de prevenir acidentes e doenças do trabalho^{lxxxviii}. A Consolidação das Leis Trabalhistas possui um capítulo específico sobre o assunto^{lxxxix}. Ademais, esta lei atribuiu competência complementar do Ministério do Trabalho e Emprego em elaborar normas de segurança, em virtude das peculiaridades das atividades ou setores de trabalho^{xc}.

Em suma, há um arcabouço considerável de normas de segurança, de higiene e de medicina do trabalho, em razão da necessidade de controlar uma grande variedade de riscos ambientais no trabalho.

Ao exercer essa competência complementar, o Ministério do Trabalho e Emprego publicou a Portaria nº 3.214 de 1978 que aprova as Normas Regulamentadoras relativas à Segurança e Medicina do Trabalho, atualmente, com o seguinte rol:

- Norma Regulamentadora Nº 01 - Disposições Gerais
- Norma Regulamentadora Nº 02 - Inspeção Prévia

- Norma Regulamentadora Nº 03 - Embargo ou Interdição
- Norma Regulamentadora Nº 04 - Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho
- “Norma Regulamentadora Nº 05 - Comissão Interna de Prevenção de Acidentes
- Norma Regulamentadora Nº 06 - Equipamentos de Proteção Individual (EPI)
- Norma Regulamentadora Nº 07 - Programas de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO)
- Norma Regulamentadora Nº 08 - Edificações
- Norma Regulamentadora Nº 09 - Programas de Prevenção de Riscos Ambientais
- Norma Regulamentadora Nº 10 - Segurança em Instalações e Serviços em Eletricidade
- Norma Regulamentadora Nº 11 - Transporte, Movimentação, Armazenagem e Manuseio de Materiais
- Norma Regulamentadora Nº 12 - Segurança no Trabalho em Máquinas e Equipamentos
- Norma Regulamentadora Nº 13 - Caldeiras, Vasos de Pressão e Tubulações.
- Norma Regulamentadora Nº 14 - Fornos
- Norma Regulamentadora Nº 15 - Atividades e Operações Insalubres
- Norma Regulamentadora Nº 16 - Atividades e Operações Perigosas
- Norma Regulamentadora Nº 17 - Ergonomia
- Norma Regulamentadora Nº 18 - Condições e Meio Ambiente de Trabalho na Indústria da Construção

- Norma Regulamentadora Nº 19 - Explosivos
- Norma Regulamentadora Nº 20 - Segurança e Saúde no Trabalho com Inflamáveis e Combustíveis
- Norma Regulamentadora Nº 21 - Trabalho a Céu Aberto
- Norma Regulamentadora Nº 22 - Segurança e Saúde Ocupacional na Mineração
- Norma Regulamentadora Nº 23 - Proteção Contra Incêndios
- Norma Regulamentadora Nº 24 - Condições Sanitárias e de Conforto nos Locais de Trabalho
- Norma Regulamentadora Nº 25 - Resíduos Industriais
- Norma Regulamentadora Nº 26 - Sinalização de Segurança
- Norma Regulamentadora Nº 27 - Revogada pela Portaria GM n.º 262, 29/05/2008 Registro Profissional do Técnico de Segurança do Trabalho no MTB
- Norma Regulamentadora Nº 28 - Fiscalização e Penalidades
- Norma Regulamentadora Nº 29 - Segurança e Saúde no Trabalho Portuário
- Norma Regulamentadora Nº 30 - Segurança e Saúde no Trabalho Aquaviário
- Norma Regulamentadora Nº 31 - Segurança e Saúde no Trabalho na Agricultura, Pecuária Silvicultura, Exploração Florestal e Aquicultura
- Norma Regulamentadora Nº 32 - Segurança e Saúde no Trabalho em Estabelecimentos de Saúde
- Norma Regulamentadora Nº 33 - Segurança e Saúde no Trabalho em Espaços Confinados

- Norma Regulamentadora N° 34 - Condições e Meio Ambiente de Trabalho na Indústria da Construção e Reparação Naval
- Norma Regulamentadora N° 35 - Trabalho em Altura
- Norma Regulamentadora n.º 36 - Segurança e Saúde no Trabalho em Empresas de Abate e Processamento de Carnes e Derivados^{xci}.

Ademais, há previsão de acréscimo com adicional na remuneração em razão da exposição do trabalhador ao trabalho insalubre ou perigoso^{xcii}. Assim, o trabalhador receberá 30% do salário base como adicional de periculosidade^{xciii} ou 10%, 20% ou 40% do salário mínimo como adicional de insalubridade^{xciv}.

Prevalece a não acumulação dos adicionais, não obstante existir interpretação possível de permissão em norma internacional da Organização Internacional do Trabalho^{xcv}.

É criticável possibilitar o pagamento de pecúnia em razão da exposição da saúde do trabalhador.

Curiosamente, já completando 30(trinta) anos da Constituição Federal de 1988, não houve regulamentação das atividades penosas^{xcvi} que dariam ensejo ao respectivo adicional, o que demonstra omissão relevante pelo Congresso Nacional ao dispositivo constitucional.

Administrativamente, além de multas pelo descumprimento dessas normas, caberá embargo de obra ou interdição total ou parcial do estabelecimento, setor de serviço, máquina ou equipamento, nos casos de urgência, nas situações de trabalho que caracterize risco grave e iminente ao trabalhador^{xcvii}.

Ademais, o descumprimento de normas de segurança pode gerar a extinção contratual por culpa do empregador^{xcviii} ou do empregado^{xcix}.

Na ocorrência de acidentes ou doenças do trabalho, os tribunais têm deferido o pagamento de indenização ao trabalhador nos casos de danos materiais, morais ou estéticos. Salvo as exceções legais^c, prevalece a aplicação da responsabilidade subjetiva do empregador nos casos de acidentes do trabalho^{ci}.

Por outro lado, a legislação ambiental responsabiliza objetivamente o agente causador do dano^{cii}, o que demonstra uma desarmonia no ordenamento jurídico. As previsões permitem tratar diferentemente um trabalhador e um terceiro, ambos afetados pelo mesmo acidente. Trazendo um exemplo, a emissão de produtos químicos em decorrência da explosão de um equipamento na empresa pode lesar seus trabalhadores e, concomitantemente, a saúde dos moradores de um lugarejo próximo. Assim, no exemplo, adotando uma interpretação não sistemática, somente os moradores estarão dispensados de comprovar a culpa.

Na legislação previdenciária, o investimento ou não pelo empregador na redução de acidentes impacta nas alíquotas de contribuição previdenciária^{ciii}. Além disso, há a possibilidade da União ajuizar ações regressivas para ressarcir gastos com benefícios previdenciários decorrentes de acidentes do trabalho gerados por culpa do empregador^{civ}.

No âmbito penal, lesões^{cv} ou mortes, por exemplo, podem caracterizar algum tipo penal^{cvi}.

2.2 DIMENSÃO SOCIAL

A dimensão social busca atender um mínimo de suporte social visando suprir as necessidades básicas, tais como a saúde, trabalho, educação, habitação, segurança e a distribuição de renda justa. Nesse contexto, normas relativas à remuneração e ao incentivo à criação e manutenção dos contratos do trabalho possuem forte relação.

2.2.1 Da remuneração

Em dos elementos que caracterizam a relação de emprego é existência de prestação de serviços, mas de forma remunerada. Num sistema econômico capitalista, a remuneração tem grande relevância social, pois possibilita o exercício de outros direitos, tais como moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social^{cvii}.

A remuneração é a soma de salário mais gorjeta, sendo essa parcela paga por terceiros.

Nesse quadro, foram estabelecidas regras de proteção da remuneração do trabalhador, tais como: a) irredutibilidade; b) correção salarial; c) isonomia; d) local e prazo de pagamento.

Primeiramente, salvo através de negociação com os sindicatos dos trabalhadores, o salário do trabalhador é irredutível^{cviii}. Veda-se também a sua redução indireta, ou seja, caso o pagamento seja por produção, o empregador está impedido de reduzir o trabalho que possa afetar consideravelmente os salários do trabalhador^{cix}.

Descontos na remuneração poderão ser realizados somente nos casos autorizados por lei^{cx}. Logo, são permitidos: a) desconto de adiantamento; b) descontos de contribuições

previdenciárias e fiscais; c) descontos por prejuízos causados pelo trabalhador^{cxix}; d) contribuição sindical obrigatória^{cxii}.

Contudo, o empregador assume o risco da atividade^{cxiii} o que exige uma leitura cuidadosa da regra que permite desconto dos prejuízos causados pelo empregado. Há situações da atividade empresarial, por sua natureza de risco elevado, já expor o trabalhador a situações com potencial de risco, o que exige uma ponderação nas regras conforme o caso concreto.

De outra parte, em razão da inflação, é necessária a proteção à remuneração através da sua correção. Nesse sentido, o salário mínimo deve ser reajustado periodicamente para lhe preservar o poder^{cxiv}. Por outro lado, o salário base e demais condições de trabalho serão readequadas conforme negociação coletiva em cada data-base envolvendo os sindicatos dos trabalhadores^{cxv}.

A tutela da isonomia não permite um tratamento discriminatório, ou seja, veda-se negar à pessoa um direito com base em critérios proibidos ou não autorizados pelo ordenamento jurídico. Não poderá o empregador fazer diferenciação salarial em razão, por exemplo: do sexo; da idade; da cor, do estado civil^{cxvi}; da pessoa com deficiência da idade^{cxvii}.

Além disso, existe regra expressa no sentido de igualdade de tratamento na remuneração em razão do exercício da mesma função com a mesma produtividade e qualidade^{cxviii}. Havendo diferença salarial nesses casos, dará ensejo à tutela judicial para a equiparação salarial.

Por fim, ainda há a proteção ao local e prazo de pagamento. O pagamento deverá ser feito no local de trabalho

ou através do depósito em instituição bancária próxima ao local de trabalho^{cxix}.

Quanto ao tempo de pagamento, em regra, terá periodicidade mensal e pago até o 5º dia útil do mês subsequente à prestação de serviços^{cxx}. No caso de pagamento das verbas rescisórias, os prazos serão de até o primeiro dia útil imediato ao término do contrato, salvo nos casos de ausência do aviso prévio trabalhado, quando o pagamento será até o décimo dia da notificação^{cxxi}.

Porém, nos casos de recuperação judicial^{cxiii} e falência^{cxiii}, esses prazos foram consideravelmente alterados, no sentido de tentar manter o empreendimento ou efetuar uma distribuição mais adequada do patrimônio remanescente aos credores.

2.2.2 Da criação e manutenção dos contratos do trabalho

Ciente do papel social do trabalho, por consequência, há o interesse na promoção de vagas de emprego e na manutenção do contrato de trabalho existente.

A criação de novas vagas de emprego formal depende, mormente, do desempenho da economia do país. Porém, afóra a questão pertinente aos mecanismos de desenvolvimento econômico, outras medidas podem ser implementadas para promover criação e manutenção dos contratos de trabalho.

A legislação que incentiva a criação de empregos e novas contratações não é comumente abordada pelos autores do Direito do Trabalho.

Existem programas de incentivo à contratação e à manutenção do emprego, seja através concessão de benefícios

pelo Estado ou por isenções ou reduções de alíquotas tributárias e sociais etc. Podem ser citados como exemplos: Lei nº 11.692 de 2008 - Programa Nacional de Inclusão de Jovens – Projovem; Lei 13.189 de 2015 - Programa de Proteção ao Emprego; institutos de recuperação extrajudicial e judicial regulados pela Lei 11.101 de 2005; Lei 9601 de 1998 que dispõe sobre o contrato de trabalho por prazo determinado etc.

Fazendo uma ponderação de valores, ao criar restrição ao instituto de sucessão trabalhista^{cxxiv}, a alienação sem ônus para o adquirente na falência^{cxxv} e na recuperação judicial^{cxxvi} objetiva a preservação dos postos de trabalho.

Na mesma temática, a legislação mantém o vínculo do contrato de trabalho nos casos de interrupção ou suspensão do contrato^{cxxvii}. Na interrupção, a sustação é unilateral, pois mesmo sem prestação de serviços, ocorre pagamento da remuneração. Por outro lado, na suspensão, a sustação é bilateral, ou seja, sem prestação e pagamento^{cxxviii}.

Outro importante incentivo à manutenção dos contratos de trabalho é o estabelecimento de regras de estabilidades, ou seja, uma vantagem ao trabalhador à manutenção do emprego em razão de circunstância tipificada legalmente^{cxxix}.

Até que ocorra a regulamentação do inciso I do artigo 7º da Constituição Federal^{cxxx}, não existe a estabilidade como regra geral no Brasil, sendo um direito potestativo do empregador a demissão sem justo motivo, não obstante a imposição do pagamento de verbas rescisórias mais gravosas.

Todavia, existem várias hipóteses de estabilidades pontuais e temporárias, como exemplo:

- a) Dirigente sindical: com base nas previsões do artigo 8º, VIII da Constituição Federal e artigo 543 da Consolidação das Leis Trabalhistas;
- b) Membros representantes dos trabalhadores no CCFGTS - Conselho Curador do FGTS, conforme previsão da Lei nº8036/90, artigo 3º, §9º;
- c) Membros representantes dos trabalhadores no CNPS: Conselho Nacional da Previdência Social, conforme previsão da Lei nº 8213/91, artigo 3º, II, “b”;
- d) Empregado eleito diretor de sociedade cooperativa, conforme previsão da Lei nº 5764/71, artigo 55;
- e) Membros representantes dos trabalhadores na CCP - Comissão de Conciliação Prévia, conforme previsão dos artigos 625-A ao 625-H da Consolidação das Leis Trabalhistas;
- f) Segurado que retorna após cessação do benefício do auxílio-doença acidentário, conforme artigo 118 da Lei nº 8213 de 1991;
- g) Membros representantes dos trabalhadores da CIPA – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes, conforme previsão do art. 10, II do ADCT da Constituição Federal de 1988 e artigo 165 da Consolidação das Leis Trabalhistas;
- h) Gestante, conforme art. 10, II dos Atos de Disposições Constitucionais Transitórias - ADCT da Constituição Federal de 1988 e artigo 165 da Consolidação das Leis Trabalhistas.

Outro exemplo, mas caracterizando uma estabilidade indireta, a pessoa com deficiência não poderá ser dispensada até que outra pessoa na mesma situação seja contratada com observância aos percentuais exigidos pela Lei nº 8213 de 1991, no seu artigo 93.

2.3 DIMENSÃO ECONÔMICA

Sob a ótica da dimensão econômica, o desenvolvimento econômico sustentável deverá ocorrer de forma equilibrada e envolver os vários setores, com modernização contínua dos meios de produção e com autonomia científica e tecnológica, além busca da inserção na economia internacional.

De outra parte, as normas que regulam a criação, alteração, interrupção/suspensão e extinção do contrato de trabalho e o poder do empregador têm forte relação com essa dimensão, pois possuem limitam a liberdade do tomador na gestão dos meios de produção.

Nesses termos, ao legislar sobre o tema, será necessário ponderar interesses, sendo, de um lado a proteção do trabalhador e, de outro, a liberdade do tomador em gerir os negócios, sobretudo, em razão do mesmo assumir o risco do empreendimento.

2.3.1 Liberdade de contratar e demitir

O empregador ao assumir o risco do negócio também adquire direitos relativos à liberdade de gerenciar o empreendimento para atingir seus objetivos. Isso significa que o mesmo não é obrigado a realizar contratações e nem mantê-las, salvo exceções.

Embora o empregador tenha ampla liberdade de contratar, seja ao definir o número de contratações ou quando elas ocorrerão, há casos em que a lei impõe cotas. São hipóteses de pessoas com deficiência e de aprendizes^{cxxxix}, por exemplo.

A segunda situação é a liberdade de extinguir o contrato de trabalho unilateralmente, sem justo motivo. Contudo, o legislador trouxe alguma dificuldade no exercício desse direito potestativo ao impor o pagamento ao trabalhador de verbas rescisórias mais elevadas. Basicamente, afora o aviso prévio, as verbas rescisórias são aumentadas ao valor correspondente a 43% de uma remuneração por ano trabalhado^{cxxxix}.

Outra restrição ao poder potestativo diz respeito às demissões coletivas, entendendo o Tribunal Superior do Trabalho pela necessidade da negociação coletiva, ou seja, obrigando a participação dos sindicatos dos trabalhadores para legitimar essas demissões^{cxxxix}. Todavia, tal decisão está sendo questionada em Recurso Extraordinário com repercussão geral já acolhida.

2.3.2 Liberdade gestão do negócio

No tocante à liberdade de gerir o negócio, o empregador define o porquê (objeto) do empreendimento, o modo, quem, quando e onde serão realizados os trabalho. Em fim, terá o poder de organizar, de regulamentar, de fiscalizar e disciplinar perante o empregado.

Porém, algumas restrições a esse poder foram estabelecidas. Uma das mais relevantes diz respeito à vedação de alterações contratuais que possam prejudicar o trabalhador^{cxxxiv}. Derivado desse dispositivo, autores denominam o Princípio da condição (cláusula) mais favorável ao trabalhador.

Contudo, a própria legislação permite alterações que possam gerar prejuízos ao trabalhador, senão vejamos:

- a) reversão ao cargo anterior ao ser retirado de cargo de confiança^{cxxxv};
- b) transferência do local de trabalho^{cxxxvi};
- c) redução do salário por negociação coletiva^{cxxxvii};

O instituto da terceirização é outro instrumento empresarial cujo uso foi mitigado pela jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho^{cxxxviii} que impõe restrições em relação à terceirização de atividade-fim. Porém, a constitucionalidade de tal entendimento é questionada junto ao Supremo Tribunal Federal^{cxxxix}.

Não existem regras na legislação trabalhista que impedem a realização de coligação, transformação, incorporação, fusão e cisão empresariais. Todavia, caracterizando um grupo econômico^{cxl}, as empresas participantes serão responsáveis solidariamente pelas verbas trabalhistas.

2.4 DIMENSÃO INSTITUCIONAL

Ações e medidas dessa dimensão geram impactos nas demais dimensões por envolver a participação dos agentes públicos e privados nos canais de caráter decisórios junto ao Estado. Ademais, demonstra o papel do Estado no controle de interesses nacionais e, por outro lado, a sua aquiescência no que diz respeito às normas internacionais relativas ao Direito do Trabalho.

2.4.1 Participação democrática

No tocante a participação democrática nas decisões, essa dimensão dará enfoque em duas direções: a primeira se ocupará de instrumentos que promovem a participação dos trabalhadores e de entidades representativas nas decisões do Estado e das empresas; a segunda, com enfoque na participação das empresas nas decisões do Estado.

Inicialmente, assegura-se a participação dos trabalhadores e empregadores nos colegiados dos órgãos públicos em que seus interesses profissionais ou previdenciários sejam objeto de discussão e deliberação^{cxli}.

De toda forma, os trabalhadores e empresários devem se organizar e se utilizarem dos instrumentos gerais de participação popular para influenciar os Poderes do Estado^{cxlii}.

Todavia, existem previsões de participação de representantes dos trabalhadores e empregadores em órgãos públicos ou organização internacional com poderes decisórios, como exemplo:

- a) no CCFGTS - Conselho Curador do FGTS, conforme previsão da Lei 8036 de 1990, artigo 3º, §9º;

- b) no CNPS - Conselho Nacional da Previdência Social, conforme previsão da Lei 8213 de 1991, artigo 3º, II, “b”;
- c) na Organização Internacional do Trabalho conforme o artigo 3º de sua Constituição ^{cxliii};
- d) Representantes de centrais sindicais nas negociações em fóruns, colegiados de órgãos públicos e demais espaços de diálogo social que possuam composição tripartite, nos quais estejam em discussão assuntos de interesse geral dos trabalhadores, conforme Lei 11.648 de 2008.

Em relação à participação dos trabalhadores nas decisões empresariais, o envolvimento dos mesmos nos critérios de produtividades, de qualidade, de metas, de programas para obtenção de remuneração por resultados e lucros permite de certa forma a participação nas decisões de gestão do negócio ^{cxliv}.

Os sindicatos são instrumentos importantes na defesa dos interesses dos trabalhadores e dos empregadores ^{cxlv}. Todavia, afora casos expressos na legislação, prevalece o entendimento das convenções ou dos acordos sindicais não sobreponem a legislação trabalhista, salvo quando mais benéfica ^{cxlvi}.

2.4.2 Controle institucional sobre interesses internacionais

Nesse ponto, pretende-se analisar o meio de controle do Estado sobre interferências da atuação de personagens internacionais, tais como ingresso de estrangeiros, seja como trabalhador ou como empresário no mercado brasileiro.

Além das regras relativas ao visto para o trabalho do estrangeiro em território brasileiro, a contratação de estrangeiros

está limitada a 1/3 do número de trabalhadores por estabelecimento^{cxlvii}, embora possa se questionar a constitucionalidade dessa restrição^{cxlviii}.

De outra parte, a atuação da sociedade estrangeira dependerá de autorização do Poder Executivo^{cxlix}. Será considerada sociedade estrangeira aquela constituída conforme lei estrangeira e sem sede administrativa no Brasil^{cl}.

A liberdade de atuação de estrangeiro como empresário ou de sociedade estrangeira é ampla, salvo alguns casos especiais, como no exemplo, no âmbito da saúde^{cli} e no meio jornalístico^{clii}.

De qualquer modo, as sociedades estrangeiras que obterem autorização de atuar no Brasil ficarão sujeitas às leis e tribunais brasileiros, o que inclui a observância das leis trabalhistas e submissão aos órgãos da Justiça do Trabalho^{cliii}.

2.4.3 Ratificação de Convenções Internacionais

A Organização Internacional elegeu princípios relativos aos direitos fundamentais que são objetos de convenções, quais sejam:

- a) liberdade sindical e o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva;
- b) a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório;
- c) a abolição efetiva do trabalho infantil; e
- d) a eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação^{cliv}.

Ao eleger os temas prioritários objetos de tutela internacional, podem ser identificadas convenções internacionais vinculadas aos princípios e que foram ratificadas pelo Brasil:

- Convenção 29 - Trabalho Forçado ou Obrigatório;
- Convenção 105 – Abolição do Trabalho Forçado;
- Convenção 100 - Igualdade de Remuneração de Homens e Mulheres Trabalhadores por Trabalho de Igual Valor
- Convenção 111 – Discriminação em matérias de emprego e ocupação
- Convenção 138 – Idade mínima para admissão;
- Convenção 182 - Convenção sobre Proibição das Piores Formas de Trabalho Infantil e Ação Imediata para sua Eliminação
- Convenção 98 Direito de Sindicalização e de Negociação Coletiva^{clv}.

Não obstante o Brasil ter ratificado as principais Convenções da Organização Internacional do Trabalho pertinentes aos princípios, não houve avanço na ratificação da Convenção 87 relativa à Liberdade Sindical e Proteção do Direito Sindical, em razão da preservação no âmbito constitucional de normas que subordinam a normatização privatística^{clvi}, como o exemplo da unicidade sindical, da contribuição compulsória e do dissídio coletivo.

CONCLUSÕES

Diante do exposto, identificou-se que o Direito do Trabalho é um ramo especializado e produto de transformações, mormente, sociais ocorridas a partir dos fins do século XVIII e que se desenvolve até os dias atuais.

O Direito do Trabalho traz um conjunto de normas jurídicas que regulam, sobretudo, as relações decorrentes do contrato de emprego com a finalidade de proteger o trabalhador.

Com esse escopo, foram desenvolvidas normas jurídicas de proteção, por exemplo, envolvendo jornada de trabalho, descanso, segurança, higiene e medicina do trabalho, remuneração, criação, alteração, interrupção, suspensão e extinção do contrato de trabalho, limitações ao poder do empregador, relações sindicais etc.

Ao promover uma análise da correlação dessas regras de proteção ao trabalhador com o conceito de desenvolvimento sustentável, foi possível apurar conexões dessas com cada uma das dimensões ambiental, econômica, social e institucional do desenvolvimento sustentável.

Nesse sentido, na dimensão ambiental foram abordadas normas de proteção ao trabalhador relativo à jornada de trabalho, ao descanso e à segurança, higiene e medicina do trabalho.

Ao analisar a dimensão social, foram destacadas normas de proteção pertinentes à remuneração e ao incentivo à criação e à manutenção dos contratos do trabalho.

Constatou-se ainda conexão de normas jurídicas que regulam a criação, alteração, interrupção, suspensão e extinção

do contrato de trabalho e o poder do empregador com a dimensão econômica.

Por fim, na dimensão institucional foram destacadas previsões legais ligadas à atuação dos sindicatos, proteção do emprego nacional e participação do Estado brasileiro na ratificação de normas internacionais.

Por fim, pode-se afirmar que esse estudo possibilitou uma leitura das normas do Direito do Trabalho sob uma perspectiva diferente daquelas comumente apresentadas na Ciência Jurídica e sua tradicional classificação dos direitos fundamentais.

REFERÊNCIAS

BARROS, Alice Monteiro. *Curso de Direito do Trabalho*. 6ª Ed. São Paulo: LTr, 2010.

BOBBIO, Noberto. *Teoria geral do direito*. São Paulo: Martins fontes, 2010.

BONAVIDES, Paulo. *Curso de direito constitucional*. São Paulo: Malheiros, 1993.

BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Brasília, DF, Senado, 1998. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constitui%33%207ao.htm>. Acessado em: 01 de fevereiro de 2016.

_____. *Decreto-lei nº 2.848 de 1940 – Código Penal*. 1940. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del2848compilado.htm>. Acessado em: 25 de fevereiro de 2016.

_____. *Decreto-Lei nº 5.452 de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis Trabalhistas*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acessado em: 10 de janeiro de 2016.

_____. *Lei nº 5.889 de 1973 – Estatui normas do trabalhado rural*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L5889.htm>. Acessado em: 26 de fevereiro de 2016.

_____. *Lei nº 6.938 de 1981 - Dispõe sobre a Política Nacional do Meio Ambiente, seus fins e mecanismos de formulação e aplicação, e dá outras providências*. 1981. Disponível em: <

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L6938.htm>.

Acessado em: 02 de fevereiro de 2016.

_____. *Lei nº 8.212 de 1991 - Dispõe sobre a organização da Seguridade Social, institui Plano de Custeio, e dá outras providências.* 1991. Disponível em: <

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8212cons.htm>.

Acessado em: 30 de março de 2016.

_____. *Lei nº 8.213 de 1991 - Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências.* 1991. <Disponível em:

<Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213cons.htm>

Acessado em: 28 de março de 2016.

_____. *Lei nº 8.906 de 1994 - Dispõe sobre o Estatuto da Advocacia e a Ordem dos Advogados do Brasil (OAB).*

Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8906.htm>.

Acessado em 23 de fevereiro de 2016.

_____. *Lei nº 10.192 de 1995 - Dispõe sobre medidas complementares ao Plano Real e dá outras providências.*

<Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LEIS_2001/L10192.htm

>. Acessado em: 17 de março de 2016.

_____. *Lei nº 10.406 de 2002 – Institui o Código Civil.*

2002. Disponível em: <

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406.htm>.

Acessado em 30 de março de 2016.

_____. *Lei nº 11.101 de 2005 - Regula a recuperação judicial, a extrajudicial e a falência do empresário e da sociedade empresária.* 2005. Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/lei/111101.htm> Acessado em: 30 de março de 2016.

_____. *Lei nº 13.123 de 2015, dispõe sobre o acesso ao patrimônio genético, sobre a proteção e o acesso ao conhecimento tradicional associado e sobre a repartição de benefícios para conservação e uso sustentável da biodiversidade*. 2015. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Lei/L13123.htm>. Acessado em: 13 de fevereiro de 2016.

_____. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. *Indicadores de Desenvolvimento Sustentável, Brasil, 2015*. Rio de Janeiro: Estudos e Pesquisas, Informação Geográfica nº 10. Disponível em: <<http://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv94254.pdf>>. Acessado em 25 de janeiro de 2016.

_____. Ministério do Trabalho e Emprego. *Portaria nº 3.214 de 1978 - Aprova as Normas Regulamentadoras - NR - do Capítulo V, Título II, da Consolidação das Leis do Trabalho, relativas a Segurança e Medicina do Trabalho*. 1978. Disponível em: <<http://www.camara.gov.br/sileg/integras/839945.pdf>> Acessado em: 02 de março de 2016.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. Livro de Súmulas e Orientações Jurisprudenciais. 2016. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/documents/10157/63003/Livro-Internet.pdf>>. Acessado em: 05 de fevereiro de 2016.

_____. *Tribunal Superior do Trabalho. RR 2380006920055090411 238000-69.2005.5.09.0411*. Relator: Aloysio Corrêa da Veiga. 6º Turma da TST. Julgamento:

25/03/2009. Disponível em:

<<http://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/3693229/recurso-de-revista-rr-2380006920055090411-238000-6920055090411>>.

Acessado em: 27 de março de 2016.

_____. *Tribunal Superior do Trabalho. RR*

1291520135040001. Relator: Márcio Eurico Vitral Amaro. 8ª Turma. Julgamento: 02/12/2015. Disponível em:

<<http://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/263977620/recurso-de-revista-rr-1291520135040001>>. Acessado em 27 de março de 2016.

_____. Supremo Tribunal Federal. *ADI 2135-4*. Disponível em:

<<http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=AC&docID>>. Acessado em: 01.02.2016

_____. Supremo Tribunal Federal. *ADI 3540 MC*,

Relator(a): Min. CELSO DE MELLO, Tribunal Pleno, julgado em 01/09/2005, DJ 03-02-2006 PP-00014 EMENT VOL-02219-03 PP-00528). Disponível m:

<http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudencia/visualizarEmenta.asp?s1=000094348&base=baseAcordaos>. Acessado em: 20 de fevereiro de 2016.

_____. Supremo Tribunal Federal. *ARE 647651 – Recurso Extraordinário com Agravo*. Disponível em:

<<http://www.stf.jus.br/portal/processo/verProcessoAndamento.asp?numero=647651&classe=ARE&origem=AP&recurso=0&tipoJulgamento=M>>. Acessado em 20 de março de 2016.

_____. Supremo Tribunal Federal. *Recurso Extraordinário com agravo nº 713211*. Relator Min. Luiz Fux. <Disponível em: <http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudenciarepercussao/verAndamentoProcesso.asp?incidente=4304602&numeroProcesso=7132>

11&classeProcesso=ARE&numeroTema=725>. Acessado em 15 de março de 2016.

CARVALHO FILHO, José dos Santos. *Manual de Direito Administrativo*, 6ª ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2000.

CASSAR, Vólia Bomfim, *Direito do Trabalho*. 10ª ed. Rio de Janeiro: Forense. São Paulo: Método, 2014.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 7ª ed. São Paulo: LTr, 2014.

FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. *Novo Dicionário da Língua Portuguesa*. 2ª ed. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1986,

FIGUEIREDO, Guilherme José Purvin de. *Curso de Direito Ambiental*. 6ª ed. São Paulo: Ed. RT, 2013.

FIORILLO, Celso Antônio Pacheco. *Curso de Direito Ambiental Brasileiro*. 11ª ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

FOLADORI, Guillermo. *Degradação Ambiental no Socialismo e no Capitalismo*. 2005. Revista Outubro, nº13, p. 46
<Disponível em: <http://outubrorevista.com.br/wp-content/uploads/2015/02/Revista-Outubro-Edic%CC%A7a%CC%83o-13-Artigo-02.pdf>> Acessado em: 22 de fevereiro de 2016.

FURTADO, Celso. *O Mito do Desenvolvimento Econômico*. 3ª Ed. Paz e Terra. Coleção Leitura. 1974.

JNEUROSCI. *A privação do sono Disrupts pré-pulso Inibição e induz sintomas Psicose-Como em humanos saudáveis*. 2014. Disponível em: <<http://www.jneurosci.org/content/34/27/9134>>. Acessado em: 23 de março de 2016.

MEADOWS, Donella H. et al. *Limits to Growth: a report for the club of Rome's project on the predicament of mankind*. New York: Universe Books, 1972. Disponível em: <<http://www.donellameadows.org/wp-content/userfiles/Limits-to-Growth-digital-scan-version.pdf>>. Acessado em 10 de janeiro de 2016.

MILARÉ, Édis. *Direito do Ambiente*, 7ª ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2011.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito do trabalho*. 15ª ed. São Paulo: Saraiva, 1998.

NETO, Dimas Simões Franco. *Direito Internacional do Meio Ambiente: reconstruindo seus fundamentos*. Revista de Direito Constitucional e Internacional, vol. 76/2011.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Constituição da Organização Internacional do Trabalho. Instrumento de emenda elaborado em 1948*. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/decent_work/doc/constituicao_oit_538.pdf>. Acessado em: 01 de fevereiro de 2016.

_____. *Convenção Internacional nº 155 da Organização Internacional do Trabalho - RELATIVA À SEGURANÇA, À SAÚDE DOS TRABALHADORES E AO AMBIENTE DE TRABALHO*. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/convention>>. Acessado em 30 de março de 2016.

____. *Convenções ratificadas pelo Brasil*. 2016. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/convention>>. Acessado em: 25 de maio de 2016.

____. *Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho*. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/oit/doc/declaracao_oit_547.pdf>. Acessado em 15 de abril de 2016.

____. *Trabalho só pode ser decente se for seguro e saudável*. 2014.
Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/content/trabalho-so-pode-ser-decente-se-seguro-e-saudavel>>. Acessado em: 25 de março de 2016.

PIOVESAN, Flávia; *Carvalho, LUCIANA Paula Vaz*. (Coord.). *Direitos humanos e o Direito do Trabalho*. São Paulo: Atlas, 2010.

REALE JUNIOR, Miguel. *Lições preliminares do Direito*. 25^a ed. São Paulo: Saraiva, 2001.

SACHS, Ignacy. *Caminhos para o Desenvolvimento Sustentável*. 4^a ed. Rio de Janeiro: Garamond, 2002.

SARAIVA, Renato. *Direito do trabalho: versão universitária*. 4^a ed. São Paulo: Método, 2011.

SARLET, Ingo Wolfgang (org.). *Dimensões da dignidade: ensaios de filosofia do direito e direito constitucional*. 2^a ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2013

SILVA, José Afonso da. *Direito ambiental constitucional*. 8^a ed. São Paulo: Malheiros, 2010.

SMANIO, Gianpaolo Poggio. *A tutela constitucional do meio ambiente*. Revista de Direito Ambiental. vol. 21/2001.

SOUZA. Nali Jesus de. *Desenvolvimento Econômico*. 3ª ed. Editora Atlas S.A., São Paulo: 1997.

UNITED NATIONS ORGANIZATION. *Report of the World Commission on Environment and Development: Our Common Future*. 1987. p. sem nº. Disponível em: <<http://www.un-documents.net/our-common-future.pdf> >. Acessado em: 10 de fevereiro de 2016.

UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO. *Trabalho noturno causa problemas ao sono e à saúde, aponta pesquisa da FSP*. 2013. Disponível em: <<http://www5.usp.br/30936/trabalho-noturno-causa-problemas-ao-sono-e-a-saude/>>. Acessado em 15 de julho de 2016.

WHITACKER, Guilherme Magon. *Sobre o Discurso Ideológico do Desenvolvimento Sustentável e a Reprodução do Modo Capitalista de Produção*. 2013, p. 77. Disponível em <http://www.fflch.usp.br/v1/pdf_2013/>. Acessado em: 18 de fevereiro de 2016.

NOTAS

- ⁱ FIORILLO, Celson Antonio Pacheco. *Princípios do direito processual ambiental*. 2 ed. São Paulo: Saraiva, 2007, p. 56.
- ⁱⁱ FIORILLO, Celson Antonio Pacheco. *Princípios do direito processual ambiental*. 2 ed. São Paulo: Saraiva, 2007, p. 60.
- ⁱⁱⁱ FIORILLO, Celson Antonio Pacheco. *Princípios do direito processual ambiental*. 2 ed. São Paulo: Saraiva, 2007, p. 62.
- ^{iv} FIORILLO, Celson Antonio Pacheco. *Princípios do direito processual ambiental*. 2 ed. São Paulo: Saraiva, 2007, p. 63-64.
- ^v FIORILLO, Celson Antonio Pacheco. *Princípios do direito processual ambiental*. 2 ed. São Paulo: Saraiva, 2007, p. 53.
- ^{vi} A dignidade humana como fundamento da comunidade estatal. In: SARLET, Ingo Wolfgang (org.). *Dimensões da dignidade: ensaios de filosofia do direito e direito constitucional*. 2ª ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2013, p. 83.
- ^{vii} REALE JUNIOR, Miguel. *Lições preliminares do Direito*. 25. ed. São Paulo: Saraiva, 2001, p. 77.
- ^{viii} BOBBIO, Noberto. *Teoria geral do direito*. São Paulo: Martins fontes, 2010, p. 127.
- ^{ix} Concepção mista defendida por: a) NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho*. 15. ed. São Paulo: Saraiva, 1998, p. 143 e b) DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 7. ed. São Paulo: LTr, 2014, p. 51.
- ^x DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 7. ed. São Paulo: LTr, 2014, p. 86 – 96.
- ^{xi} MEADOWS, Donella H. et al. *Limits to Growth: a report for the club of Rome's project on the predicament of mankind*. New York: Universe Books, 1972, p. 180. Disponível em: <<http://www.donellameadows.org/wp-content/userfiles/Limits-to-Growth-digital-scan-version.pdf>>. Acessado em 10 de janeiro de 2016.
- ^{xiii} UNITED NATIONS ORGANIZATION. *Report of the World Commission on Environment and Development: Our Common Future*. 1987. p. sem nº. Disponível em: <<http://www.un-documents.net/our-common-future.pdf>>. Acessado em: 10 de janeiro de 2016.
- ^{xiii} SACHS, Ignacy. *Caminhos para o Desenvolvimento Sustentável*. 4ª ed. Rio de Janeiro: Garamond, 2002, p. 54.
- ^{xiv} BRASIL. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. *Indicadores de Desenvolvimento Sustentável, Brasil, 2015*. Rio de Janeiro: Estudos e Pesquisas, Informação Geográfica nº 10, p. 12-14. Disponível em: <<http://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv94254.pdf>>. Acessado em 25 de janeiro de 2016.

^{xv} A título de exemplo, ver: BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Livro de Súmulas e Orientações Jurisprudenciais*. 2016. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/documents/10157/63003/Livro-Internet.pdf>>. Acessado em: 05 de fevereiro de 2016.

^{xvi} FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. *Novo Dicionário da Língua Portuguesa*. 2ª ed. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1986, p. 679.

^{xvii} DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 7ª ed. São Paulo: LTr, 2014, p. 55.

^{xviii} Elementos extraídos da interpretação combinada dos seguintes artigos da Consolidação das Leis Trabalhistas: “Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.[...] Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.” BRASIL, *Decreto-Lei nº 5.452 de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis Trabalhistas*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm> Acessado em: 10 de janeiro de 2016.

^{xix} BARROS, Alice Monteiro. *Curso de Direito do Trabalho*. 6ª ed. São Paulo: LTr, 2010, p. 221.

^{xx} Renato Saraiva aponta a alteridade também como elemento necessário para caracterizar a relação de emprego, em razão indispensabilidade da assunção dos riscos do negócio pelo empregador. SARAIVA, Renato. *Direito do trabalho*: versão universitária. 4ª ed. São Paulo: Método, 2011, p. 77.

^{xxi} Concepção mista defendida por: a) NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho*. 15ª ed. São Paulo: Saraiva, 1998. p. 143 e b) DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 7ª ed. São Paulo: LTr, 2014, p. 51.

^{xxii} CASSAR, Vólia Bomfim, *Direito do Trabalho*. 10ª ed. Rio de Janeiro: Forense. São Paulo: Método, 2014, p. 15.

^{xxiii} DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 7ª ed. São Paulo: LTr, 2014, p. 87 - 91.

^{xxiv} ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Constituição da Organização Internacional do Trabalho. Instrumento de emenda elaborado em 1948*. Disponível em:

<http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/decent_work/doc/constituicao_oit_538.pdf> Acessado em: 01 de fevereiro de 2016.

^{xxv} PIOVESAN, Flávia; Carvalho, LUCIANA Paula Vaz. (Coord.). *Direitos humanos e o Direito do Trabalho*. São Paulo: Atlas, 2010, p. 14.

^{xxvi} CASSAR, Vólia Bomfim, *Direito do Trabalho*. 10ª ed. Rio de Janeiro: Forense. São Paulo: Método, 2014, p. 16 - 20.

^{xxvii} DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 7ª ed. São Paulo: LTr, 2014, p. 127 - 128.

^{xxviii} Para as empresas públicas e sociedades de economia mista, observar a seguinte previsão da Constituição Federal, artigo 173, “§ 1º A lei estabelecerá o estatuto jurídico da empresa pública, da sociedade de economia mista e de suas subsidiárias que explorem atividade econômica de produção ou comercialização de bens ou de prestação de serviços, dispondo sobre: [...] II - a sujeição ao regime jurídico próprio das empresas privadas, inclusive quanto aos direitos e obrigações civis, comerciais, trabalhistas e tributários”. BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Brasília, DF, Senado, 1998. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constitui%C3%A7ao.htm>. Acessado em: 01 de fevereiro de 2016.

^{xxix} Em relação ao regime único: o texto original do artigo 39 *caput* tem sua eficácia mantida, em razão do deferimento na ADIN 2135-4 de medida cautelar com efeito *ex nunc* suspendendo a eficácia do artigo 39, *caput* dada pela redação da Emenda Constitucional 19 de 1998. Todavia, essa modulação dos efeitos da ADIN possibilitou permanência de regimes diferentes no mesmo ente da federação, caso o mesmo tenha estabelecido essa multiplicidade durante a eficácia dada ao artigo 39, *caput*, da Emenda Constitucional nº 19. BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *ADI 2135-4* disponível em:

<<http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=AC&docID>>. Acessado em: 01.02.2016. Embora existam opiniões divergentes, prevalece o seguinte entendimento: “[...] que o regime jurídico mais adequado aos servidores públicos é realmente o estatutário, em virtude da natureza do vínculo que os atrela ao Poder Público, embora seja forçoso reconhecer que o regime trabalhista deve ser adotado em situações especiais, sempre, respeitados os princípios constitucionais pertinentes”. CARVALHO FILHO, José dos Santos. *Manual de Direito Administrativo*, 6ª ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2000, p. 441.

^{xxx} FIORILLO, Celso Antônio Pacheco. *Curso de Direito Ambiental Brasileiro*. 11ª ed. São Paulo: Saraiva, 2010, p.15.

^{xxx} SMANIO, Gianpaolo Poggio. *A tutela constitucional do meio ambiente*. Revista de Direito Ambiental. vol. 21/2001, p. 286.

^{xxxii} Num sentido mais restrito de meio ambiente, a lei nº 6938 de 1981 estabelece como “o conjunto de condições, leis, influências e interações de ordem física, química e biológica, que permite, abriga e rege a vida em todas as suas formas”. BRASIL. *Lei nº 6.938 de 1981 - Dispõe sobre a Política Nacional do Meio Ambiente, seus fins e mecanismos de formulação e aplicação, e dá outras providências*. 1981. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L6938.htm>. Acessado em: 02 de fevereiro de 2016.

^{xxxiii} MILARÉ, Édís. *Direito do Ambiente*, 7ª ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2011, p. 67.

^{xxxiv} SILVA, José Afonso da. *Direito ambiental constitucional*. 2ª ed. São Paulo: Malheiros, 1995, p. 2.

^{xxxv} FIORILLO, Celso Antônio Pacheco. *Curso de Direito Ambiental Brasileiro*. 11ª ed. São Paulo: Saraiva, 2010, p. 19-26.

^{xxxvi} BRASIL, *Lei nº 13.123 de 2015, dispõe sobre o acesso ao patrimônio genético, sobre a proteção e o acesso ao conhecimento tradicional associado e sobre a repartição de benefícios para conservação e uso sustentável da biodiversidade*. 2015. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Lei/L13123.htm>. Acessado em: 13 de fevereiro de 2016.

^{xxxvii} FIGUEIREDO, Guilherme José Purvin de. *Curso de Direito Ambiental*. 6ª ed. São Paulo: Ed. RT, 2013, p. 64.

^{xxxviii} SILVA, José Afonso da. *Direito ambiental constitucional*. 8ª ed. São Paulo: Malheiros, 2010, p. 22.

^{xxxix} NETO, Dimas Simões Franco. *Direito Internacional do Meio Ambiente: reconstruindo seus fundamentos*. Revista de Direito Constitucional e Internacional, vol. 76/2011, p. 307 – 322.

^{xl} UNITED NATIONS ORGANIZATION. *Report of the World Commission on Environment and Development: Our Common Future. 1987, p. sem nº*. Disponível em: <<http://www.un-documents.net/our-common-future.pdf> >. Acessado em: 10 de fevereiro de 2016.

Tradução livre: "Nosso Futuro Comum, Capítulo 1: Um futuro ameaçado. 15. Na essência, o desenvolvimento sustentável é um processo de mudança no qual a exploração dos recursos, a direção dos investimentos, a orientação do desenvolvimento tecnológico e a mudança institucional estão todos em harmonia e melhora tanto potencial atual e futuro para atender às necessidades e aspirações humanas. [...] O Nosso Futuro Comum, capítulo 2: Rumo ao Desenvolvimento Sustentável 49. O desenvolvimento sustentável procura atender às necessidades e aspirações do presente sem comprometer a capacidade de atender as do futuro. [...]”

^{xli} BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *ADI 3540 MC*, Relator(a): Min. CELSO DE MELLO, Tribunal Pleno, julgado em 01/09/2005, DJ 03-02-2006 PP-00014 EMENT VOL-02219-03 PP-00528). Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudencia/visualizarEmenta.asp?s1=000094348&base=baseAcordaos>>. Acessado em: 20 de fevereiro de 2016.

^{xlii} WHITACKER, Guilherme Magon. *Sobre o Discurso Ideológico do Desenvolvimento Sustentável e a Reprodução do Modo Capitalista de Produção*. 2013, p. 77. Disponível em <http://www.fflch.usp.br/v1/pdf_2013/>. Acessado em: 18 de fevereiro de 2016.

^{xliii} FOLADORI, Guillermo. *Degradação Ambiental no Socialismo e no Capitalismo*. 2005. Revista Outubro, nº13, p. 46 <Disponível em: <http://outubrorevista.com.br/wp-content/uploads/2015/02/Revista-Outubro-Edic%CC%A7a%CC%83o-13-Artigo-02.pdf>> Acessado em: 22 de fevereiro de 2016.

^{xliv} SACHS, Ignacy. *Caminhos para o Desenvolvimento Sustentável*. 4ª ed. Rio de Janeiro: Garamond, 2002, p. 50- 51.

^{xlv} SACHS, Ignacy. *Caminhos para o Desenvolvimento Sustentável*. 4ª ed. Rio de Janeiro: Garamond, 2002, p. 54.

^{xlvi} FURTADO, Celso. *O Mito do Desenvolvimento Econômico*. 3ª Ed. Paz e Terra. Coleção Leitura. 1974, p. 11.

^{xlvii} SACHS, Ignacy. *Caminhos para o Desenvolvimento Sustentável*. 4ª ed. Rio de Janeiro: Garamond, 2002, p. 52.

^{xlviii} O Estado brasileiro impõe limites à livre iniciativa como dispõe a sua Constituição Federal de 1988: “Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios: I - soberania nacional; II - propriedade privada; III - função social da propriedade; IV - livre concorrência; V - defesa do consumidor; VI - defesa do meio ambiente, inclusive mediante tratamento diferenciado conforme o impacto ambiental dos produtos e serviços e de seus processos de elaboração e prestação; VII - redução das desigualdades regionais e sociais; VIII - busca do pleno emprego; IX - tratamento favorecido para as empresas de pequeno porte constituídas sob as leis brasileiras e que tenham sua sede e administração no País. Parágrafo único. É assegurado a todos o livre exercício de qualquer atividade econômica, independentemente de autorização de órgãos públicos, salvo nos casos previstos em lei.” BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Brasília, DF, Senado, 1998. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constitui%C3%A7ao.htm> Acessado em: 01 de fevereiro de 2016.

^{xliv} SACHS, Ignacy. *Caminhos para o Desenvolvimento Sustentável*. 4ª ed. Rio de Janeiro: Garamond, 2002, anexo 02.

ⁱ BRASIL. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. *Indicadores de Desenvolvimento Sustentável, Brasil, 2015*. Rio de Janeiro: Estudos e Pesquisas, Informação Geográfica nº 10, p. 12-14. Disponível em: <<http://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv94254.pdf>> Acessado em 25 de janeiro de 2016.

ⁱⁱ BRASIL. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. *Indicadores de Desenvolvimento Sustentável, Brasil, 2015*. Rio de Janeiro: Estudos e Pesquisas, Informação Geográfica nº 10, p. 12-14. Disponível em: <<http://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv94254.pdf>> Acessado em 25 de janeiro de 2016.

ⁱⁱⁱ SOUZA. Nali Jesus de. *Desenvolvimento Econômico*. 3ª ed. Editora Atlas S.A., São Paulo: 1997.

ⁱⁱⁱⁱ BONAVIDES, Paulo. *Curso de direito constitucional*. São Paulo: Malheiros, 1993.

^{liv} A título de exemplo, na Constituição Federal de 1988 podem ser destacados os seguintes direitos previstos no artigo 5º: “II - ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude de lei; IV - é livre a manifestação do pensamento, sendo vedado o anonimato; VI - é inviolável a liberdade de consciência e de crença, sendo assegurado o livre exercício dos cultos religiosos e garantida, na

forma da lei, a proteção aos locais de culto e a suas liturgias; VIII - ninguém será privado de direitos por motivo de crença religiosa ou de convicção filosófica ou política, salvo se as invocar para eximir-se de obrigação legal a todos imposta e recusar-se a cumprir prestação alternativa, fixada em lei; IX - é livre a expressão da atividade intelectual, artística, científica e de comunicação, independentemente de censura ou licença; XIII - é livre o exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão, atendidas as qualificações profissionais que a lei estabelecer” BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil*. Brasília, DF, Senado, 1998. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constitui%C3%A7ao.htm> Acessado em: 01 de fevereiro de 2016.

^{lv} Na Constituição Federal de 1988 merecem destaques os artigos 6º e 7º: “Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição. Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos; II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário; III - fundo de garantia do tempo de serviço;[...]” BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Brasília, DF, Senado, 1998. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constitui%C3%A7ao.htm> Acessado em: 01 de fevereiro de 2016.

^{lvi} “Art. 225. Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações.[...]”. BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Brasília, DF, Senado, 1998. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constitui%C3%A7ao.htm> Acessado em: 01 de fevereiro de 2016.

^{lvii} Constituição Federal de 1988, “Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos: III - a *dignidade da pessoa humana*; Art. 196. A *saúde é direito de todos* e dever do Estado, garantido mediante políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doença e de outros agravos e ao acesso universal e igualitário às ações e serviços para sua promoção, proteção e recuperação; art. 200. Ao sistema único de saúde compete, além de outras atribuições, nos termos da lei: VIII - colaborar na *proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho*; Art. 225. Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações. § 1º Para assegurar a efetividade desse direito, incumbe ao Poder Público: V - *controlar a produção, a comercialização*

e o emprego de técnicas, métodos e substâncias que comportem risco para a vida, a qualidade de vida e o meio ambiente” (grifo nosso) BRASIL, *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Brasília, DF, Senado, 1998. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constitui%C3%A7ao.htm>. Acessado em: 01 de fevereiro de 2016.

^{lviii} Constituição Federal de 1988, “artigo 7º: São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho”. BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Brasília, DF, Senado, 1998. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constitui%C3%A7ao.htm> Acessado em: 01 de fevereiro de 2016.

^{lix} Existem jornadas de 12 horas de trabalho com 36 de descanso permitidas em leis especiais sem exigência da participação do sindicado dos trabalhadores, exemplo: artigo 10 da Lei Complementar nº 150 que regula o contrato de trabalho doméstico.

^{lx} Consolidação das Leis Trabalhistas, “art. 59, § 2º Poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força de acordo ou convenção coletiva de trabalho, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de um ano, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias.” BRASIL, *Decreto-Lei nº 5452 de 1943 que aprova a Consolidação das Leis Trabalhistas*. 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm> Acessado em: 10 de janeiro de 2016.

^{lxi} JNEUROSCI. *A privação do sono Disrupts pré-pulso Inibição e induz sintomas Psicose-Como em humanos saudáveis*. 2014. Disponível em: <<http://www.jneurosci.org/content/34/27/9134>>. Acessado em: 23 de março de 2016.

^{lxii} RECURSO DE REVISTA. REGIME DE COMPENSAÇÃO. JORNADA 48 X 144. NORMA COLETIVA. INVALIDADE. Não há como se considerar válido acordo de compensação, de quarenta e oito horas de trabalho por cento e quarenta e quatro de descanso, ainda que baseado na livre negociação havida entre as partes, quando prejudicial ao trabalhador. A jurisprudência do C. Tribunal Superior do Trabalho adota como parâmetro, com o fim de verificar a validade do acordo coletivo, que não esteja sendo contrariada normas de segurança e higiene do trabalho. No caso, o trabalho em jornada ininterrupta de 48 horas é extremamente prejudicial à saúde do empregado. Recurso de revista não conhecido. RR 2380006920055090411 238000-69.2005.5.09.0411. Relator: Aloysio Corrêa da Veiga. 6º Turma da TST. Julgamento: 25/03/2009. *Tribunal Superior do Trabalho*. RR 2380006920055090411 238000-69.2005.5.09.0411. Relator: Aloysio Corrêa da Veiga. 6º Turma da TST. Julgamento: 25/03/2009. Disponível em: <<http://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/3693229/recurso-de-revista-rr->

2380006920055090411-238000-6920055090411>. Acessado em: 27 de março de 2016.

^{lxiii} Constituição Federal de 1988, “artigo 7º, inciso XVI - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal.” BRASIL, *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Brasília, DF, Senado, 1998. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constitui%C3%A7ao.htm>. Acessado em: 01 de fevereiro de 2016.

^{lxiv} Lei nº 8.906 de 1994, “artigo 20, § 2º As horas trabalhadas que excederem a jornada normal são remuneradas por um adicional não inferior a cem por cento sobre o valor da hora normal, mesmo havendo contrato escrito.” BRASIL. Lei nº 8.906 de 1994 - Dispõe sobre o Estatuto da Advocacia e a Ordem dos Advogados do Brasil (OAB). Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8906.htm>. Acessado em 23 de fevereiro de 2016.

^{lxv} Interpretação dos artigos 58, 61 e 65 da CLT combinados.

^{lxvi} Constituição Federal de 1988, “art. 21. Compete à União XXIV - organizar, manter e executar a inspeção do trabalho.” BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Brasília, DF, Senado, 1998. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constitui%C3%A7ao.htm>. Acessado em: 01 de fevereiro de 2016.

^{lxvii} RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO SOB A ÉGIDE DA LEI Nº 13.015 de 2014 - INDENIZAÇÃO POR DANO EXISTENCIAL. JORNADA EXCESSIVA. *Esta Corte firmou o entendimento no sentido de que a imposição ao empregado de jornada excessiva, por si só, não implica ato ilícito que enseje o pagamento de indenização a título de dano existencial, especialmente quando não comprovado o prejuízo que lhe tenha advindo, ônus que cabe ao trabalhador por se tratar de fato constitutivo do seu direito.* Recurso de Revista conhecido e provido. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. REQUISITOS. A decisão regional contraria a Súmula 219, I, do TST, na medida em que o Reclamante não está assistido pelo sindicato de sua categoria profissional. Recurso de Revista conhecido e provido. RR 1291520135040001. Relator: Márcio Eurico Vitral Amaro. 8ª Turma. Julgamento: 02/12/2015. *Tribunal Superior do Trabalho. RR 1291520135040001.* Relator: Márcio Eurico Vitral Amaro. 8ª Turma. Julgamento: 02/12/2015. Disponível em: <<http://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/263977620/recurso-de-revista-rr-1291520135040001>>. Acessado em 27 de março de 2016.

^{lxviii} Código Penal. “Art. 149. Reduzir alguém a condição análoga à de escravo, quer submetendo-o a trabalhos forçados ou a jornada exaustiva, quer sujeitando-o a condições degradantes de trabalho, quer restringindo, por qualquer meio, sua locomoção em razão de dívida contraída com o empregador ou preposto [...]”. BRASIL. *Decreto-lei nº 2.848 de 1940 – Código Penal*. 1940. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del2848compilado.htm>. Acessado em: 25 de fevereiro de 2016.

^{lxi} Constituição Federal de 1988, “art. 243. As propriedades rurais e urbanas de qualquer região do País onde forem localizadas culturas ilegais de plantas psicotrópicas ou a exploração de trabalho escravo na forma da lei serão expropriadas e destinadas à reforma agrária e a programas de habitação popular, sem qualquer indenização ao proprietário e sem prejuízo de outras sanções previstas em lei, observado, no que couber, o disposto no art. 5º. Parágrafo único. Todo e qualquer bem de valor econômico apreendido em decorrência do tráfico ilícito de entorpecentes e drogas afins e da exploração de trabalho escravo será confiscado e reverterá a fundo especial com destinação específica, na forma da lei.” BRASIL. *Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil*. Brasília, DF, Senado, 1998. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constitui%C3%A7ao.htm>. Acessado em: 01 de fevereiro de 2016.

^{lxx} Consolidação das Leis Trabalhistas, “art. 4º - Considera-se como de serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, salvo disposição especial expressamente consignada.” BRASIL, *Decreto-Lei nº 5452 de 1943 que aprova a Consolidação das Leis Trabalhistas*. 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acessado em: 01 de fevereiro de 2016.

^{lxxi} A diferenciação de centro do trabalho com outros locais da dependência da empresa é importante para diferenciar os efeitos de horas à disposição aguardando ordens. No primeiro caso, as horas serão apuradas na jornada; no segundo, serão consideradas horas em prontidão.

^{lxxii} Consolidação das Leis Trabalhistas, art. 58, “§ 1º Não serão descontadas nem computadas como jornada extraordinária as variações de horário no registro de ponto não excedentes de cinco minutos, observado o limite máximo de dez minutos diários”. BRASIL, *Decreto-Lei nº 5452 de 1943 que aprova a Consolidação das Leis Trabalhistas*. 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm

^{lxxiii} Consolidação das Leis Trabalhistas, art. 58, “§ 2º O tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho e para o seu retorno, por qualquer meio de transporte, não será computado na jornada de trabalho, salvo quando, tratando-se de local de difícil acesso ou não servido por transporte público, o empregador fornecer a condução.” BRASIL, *Decreto-Lei nº 5452 de 1943 que aprova a Consolidação das Leis Trabalhistas*. 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acessado em: 01 de fevereiro de 2016.

^{lxxiv} Consolidação das Leis Trabalhistas, “art.244§ 3º Considera-se de “prontidão” o empregado que ficar nas dependências da estrada, aguardando ordens. A escala de prontidão será, no máximo, de doze horas. As horas de prontidão serão, para todos os efeitos, contadas à razão de 2/3 (dois terços) do salário-hora normal.” BRASIL, *Decreto-Lei nº 5452 de 1943 que aprova a Consolidação das Leis Trabalhistas*. 1943.

Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acessado em: 01 de fevereiro de 2016.

^{lxxv} Consolidação das Leis Trabalhistas, “art.244. § 2º Considera-se de “sobreaviso” o empregado efetivo, que permanecer em sua própria casa, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço. Cada escala de “sobreaviso” será, no máximo, de vinte e quatro horas, As horas de “sobreaviso”, para todos os efeitos, serão contadas à razão de 1/3 (um terço) do salário normal.” BRASIL, *Decreto-Lei nº 5452 de 1943 que aprova a Consolidação das Leis Trabalhistas*. 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acessado em: 01 de fevereiro de 2016.

^{lxxvi} Consolidação das Leis Trabalhistas, “art.235-C. § 8º São considerados tempo de espera as horas em que o motorista profissional empregado ficar aguardando carga ou descarga do veículo nas dependências do embarcador ou do destinatário e o período gasto com a fiscalização da mercadoria transportada em barreiras fiscais ou alfandegárias, não sendo computados como jornada de trabalho e nem como horas extraordinárias. § 9º As horas relativas ao tempo de espera serão indenizadas na proporção de 30% (trinta por cento) do salário-hora normal”. BRASIL, *Decreto-Lei nº 5452 de 1943 que aprova a Consolidação das Leis Trabalhistas*. 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm> Acessado em: 01 de fevereiro de 2016.

^{lxxvii} UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO. *Trabalho noturno causa problemas ao sono e à saúde, aponta pesquisa da FSP*. 2013. Disponível em: <<http://www5.usp.br/30936/trabalho-noturno-causa-problemas-ao-sono-e-a-saude/>>. Acessado em 15 de julho de 2016.

^{lxxviii} Consolidação das Leis Trabalhistas, “art. 73. Salvo nos casos de revezamento semanal ou quinzenal, o trabalho noturno terá remuneração superior a do diurno e, para esse efeito, sua remuneração terá um acréscimo de 20 % (vinte por cento), pelo menos, sobre a hora diurna. § 1º A hora do trabalho noturno será computada como de 52 minutos e 30 segundos.” BRASIL, *Decreto-Lei nº 5.452 de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis Trabalhistas*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm> Acessado em: 10 de janeiro de 2016.

^{lxxix} Consolidação das Leis Trabalhistas, “art. 73. § 2º Considera-se noturno, para os efeitos deste artigo, o trabalho executado entre as 22 horas de um dia e as 5 horas do dia seguinte”. BRASIL, *Decreto-Lei nº 5.452 de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis Trabalhistas*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm> Acessado em: 10 de janeiro de 2016.

^{lxxx} Lei nº 5.889 de 1973, “art. 7º - Para os efeitos desta Lei, considera-se trabalho noturno o executado entre as vinte e uma horas de um dia e as cinco horas do dia seguinte, na lavoura, e entre as vinte horas de um dia e as quatro horas do dia seguinte, na atividade pecuária.” BRASIL. *Lei nº 5.889 de 1973 – Estatui normas do*

trabalhado rural. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L5889.htm>. Acessado em: 26 de fevereiro de 2016.

^{lxxxii} Constituição Federal de 1988, “art. 7º, XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva”. BRASIL. *Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil*. Brasília, DF, Senado, 1998. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constitui%C3%A7ao.htm>. Acessado em: 01 de fevereiro de 2016.

^{lxxxiii} Consolidação das Leis Trabalhistas, “art. 71 - Em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de 6 (seis) horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será, no mínimo, de 1 (uma) hora e, salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, não poderá exceder de 2 (duas) horas. § 1º - Não excedendo de 6 (seis) horas o trabalho, será, entretanto, obrigatório um intervalo de 15 (quinze) minutos quando a duração ultrapassar 4 (quatro) horas”. BRASIL, *Decreto-Lei nº 5.452 de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis Trabalhistas*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acessado em: 10 de janeiro de 2016.

^{lxxxiii} Consolidação das Leis Trabalhistas, “art. 66 - Entre 2 (duas) jornadas de trabalho haverá um período mínimo de 11 (onze) horas consecutivas para descanso.” BRASIL, *Decreto-Lei nº 5452 de 1943 que aprova a Consolidação das Leis Trabalhistas*. 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acessado em: 10 de janeiro de 2016.

^{lxxxiv} Constituição Federal de 1988, “art. 7º, XV - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos.” BRASIL. *Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil*. Brasília, DF, Senado, 1998. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constitui%C3%A7ao.htm>. Acessado em: 01 de fevereiro de 2016.

^{lxxxv} Consolidação das Leis Trabalhistas, “art. 130 - Após cada período de 12 (doze) meses de vigência do contrato de trabalho, o empregado terá direito a férias, na seguinte proporção: I - 30 (trinta) dias corridos, quando não houver faltado ao serviço mais de 5 (cinco) vezes [...]”. BRASIL, *Decreto-Lei nº 5452 de 1943 que aprova a Consolidação das Leis Trabalhistas*. 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acessado em: 10 de janeiro de 2016.

^{lxxxvi} A título de exemplo, o inciso IV do artigo 130 da Consolidação das Leis Trabalhistas prevê férias de 12 (doze) dias corridos, quando houver tido de 24 (vinte e quatro) a 32 (trinta e duas) ausências injustificadas.

^{lxxxvii} ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Trabalho só pode ser decente se for seguro e saudável*. 2014.

Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/content/trabalho-so-pode-ser-decente-se-seguro-e-saudavel>>. Acessado em: 25 de março de 2016.

^{lxxxviii} Constituição Federal de 1988, “Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança”.

BRASIL. *Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil*. Brasília, DF, Senado, 1998. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constitui%C3%A7ao.htm>. Acessado em: 01 de fevereiro de 2016.

^{lxxxix} CAPÍTULO V- DA SEGURANÇA E DA MEDICINA DO TRABALHO, artigos 154 a 201 da Consolidação das Leis Trabalhistas.

^{xc} Consolidação das Leis Trabalhistas, “art. 200 - Cabe ao Ministério do Trabalho estabelecer disposições complementares às normas de que trata este Capítulo, tendo em vista as peculiaridades de cada atividade ou setor de trabalho [...]”. BRASIL, *Decreto-Lei nº 5452 de 1943 que aprova a Consolidação das Leis Trabalhistas*. 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/De15452.htm

^{xc1} BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. *Portaria nº 3.214 de 1978 - Aprova as Normas Regulamentadoras - NR - do Capítulo V, Título II, da Consolidação das Leis do Trabalho, relativas a Segurança e Medicina do Trabalho*. 1978. Disponível em: <<http://www.camara.gov.br/sileg/integras/839945.pdf>>. Acessado em: 02 de março de 2016.

^{xcii} Constituição Federal de 1988, artigo 7º, XXIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei; BRASIL. *Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil*. Brasília, DF, Senado, 1998. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constitui%C3%A7ao.htm>. Acessado em 10 de fevereiro de 2016.

^{xciii} Consolidação das Leis Trabalhistas, “art. 193. § 1º - O trabalho em condições de periculosidade assegura ao empregado um adicional de 30% (trinta por cento) sobre o salário sem os acréscimos resultantes de gratificações, prêmios ou participações nos lucros da empresa.” BRASIL, *Decreto-Lei nº 5452 de 1943 que aprova a Consolidação das Leis Trabalhistas*. 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/De15452.htm>. Acessado em 10 de janeiro de 2016.

^{xciv} Consolidação das Leis Trabalhistas, “art. 192 - O exercício de trabalho em condições insalubres, acima dos limites de tolerância estabelecidos pelo Ministério do Trabalho, assegura a percepção de adicional respectivamente de 40% (quarenta por cento), 20% (vinte por cento) e 10% (dez por cento) do salário-mínimo da região, segundo se classifiquem nos graus máximo, médio e mínimo.” BRASIL, *Decreto-Lei nº 5452 de 1943 que aprova a Consolidação das Leis Trabalhistas*. 1943. Disponível

em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acessado em: 10 de janeiro de 2016.

^{xcv} Convenção Internacional nº 155 da Organização Internacional do Trabalho - RELATIVA À SEGURANÇA, À SAÚDE DOS TRABALHADORES E AO AMBIENTE DE TRABALHO. “Art. 11 — Com a finalidade de tornar efetiva a política referida no artigo 4 da presente Convenção, a autoridade ou as autoridades competentes deverá garantir a realização progressiva das seguintes tarefas: b) a determinação das operações e processos que serão proibidos, limitados ou sujeitos à autorização ou ao controle da autoridade ou autoridades competentes, assim como a determinação das substâncias e agentes aos quais estará proibida a exposição no trabalho, ou bem limitada ou sujeita à autorização ou ao controle da autoridade ou autoridades competentes.” *deverão ser levados em consideração os riscos para a saúde decorrentes da exposição simultânea a diversas substâncias ou agentes.*” (grifo nosso). ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Convenção Internacional nº 155 da Organização Internacional do Trabalho - RELATIVA À SEGURANÇA, À SAÚDE DOS TRABALHADORES E AO AMBIENTE DE TRABALHO*. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/convention.>> Acessado em 30 de março de 2016.

^{xcvi} Constituição Federal de 1988, “Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: XXIII - adicional de remuneração para as *atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei*”. (grifo nosso). BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil*. Brasília, DF, Senado, 1998. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constitui%C3%A7ao.htm>. Acessado em: 01 de fevereiro de 2016.

^{xcvii} Norma Regulamentadora nº 03, item 3.1: “Embargo e interdição são medidas de urgência, adotadas a partir da constatação de situação de trabalho que caracterize risco grave e iminente ao trabalhador.” BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. *Portaria nº 3.214 de 1978 - Aprova as Normas Regulamentadoras - NR - do Capítulo V, Título II, da Consolidação das Leis do Trabalho, relativas a Segurança e Medicina do Trabalho*. 1978. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/sileg/integras/839945.pdf>. Acessado em: 02 de março de 2016.

^{xcviii} Consolidação das Leis Trabalhistas, “art. 483 - O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando: a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato; c) correr perigo manifesto de mal considerável.” BRASIL, *Decreto-Lei nº 5452 de 1943 que aprova a Consolidação das Leis Trabalhistas*. 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acessado em 10 de fevereiro de 2016.

^{xcix} Consolidação das Leis Trabalhistas, “art. 158 - Cabe aos empregados: II - colaborar com a empresa na aplicação dos dispositivos deste Capítulo. Parágrafo único - Constitui ato faltoso do empregado a recusa injustificada: a) à observância

das instruções expedidas pelo empregador na forma do item II do artigo anterior; b) ao uso dos equipamentos de proteção individual fornecidos pela empresa.” BRASIL, *Decreto-Lei nº 5452 de 1943 que aprova a Consolidação das Leis Trabalhistas*. 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/De15452.htm>. Acessado em 10 de fevereiro de 2016.

^c Código Civil, “art. 927. Haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem.” (grifo nosso). BRASIL. *Lei 10.406 de 2002. Institui o Código Civil*. 2002. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406.htm> Acessado em 30 de março de 2016.

^{ci} Constituição Federal de 1988, “Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: XXVIII - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa.” BRASIL. *Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil*. Brasília, DF, Senado, 1998. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constitui%C3%A7ao.htm>. Acessado em: 10 de fevereiro de 2016.

^{cii} Lei nº 6.938 de 1981, “artigo 14, § 1º - Sem obstar a aplicação das penalidades previstas neste artigo, é o poluidor obrigado, independentemente da existência de culpa, a indenizar ou reparar os danos causados ao meio ambiente e a terceiros, afetados por sua atividade. O Ministério Público da União e dos Estados terá legitimidade para propor ação de responsabilidade civil e criminal, por danos causados ao meio ambiente.” BRASIL, *Lei nº 6.938 de 1981 - Dispõe sobre a Política Nacional do Meio Ambiente, seus fins e mecanismos de formulação e aplicação, e dá outras providências*. 1981. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L6938.htm>. Acessado em: 02 de fevereiro de 2016.

^{ciii} Lei nº 8.212 de 1991, “artigo 22, § 3º O Ministério do Trabalho e da Previdência Social poderá alterar, com base nas estatísticas de acidentes do trabalho, apuradas em inspeção, o enquadramento de empresas para efeito da contribuição a que se refere o inciso II deste artigo, a fim de estimular investimentos em prevenção de acidentes.” BRASIL, *Lei nº 8212 de 1991 - Dispõe sobre a organização da Seguridade Social, institui Plano de Custeio, e dá outras providências*. 1991. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8212cons.htm> Acessado em: 30 de março de 2016.

^{civ} Lei nº 8.213 de 1992, “artigo 120 - Nos casos de negligência quanto às normas padrão de segurança e higiene do trabalho indicados para a proteção individual e coletiva, a Previdência Social proporá ação regressiva contra os responsáveis.” BRASIL, *Lei nº 8213 de 1991 - Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências*. 1991. Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213cons.htm>. Acessado em: 28 de março de 2016.

^{cv} Código Penal, “art. 129. Ofender a integridade corporal ou a saúde de outrem [...]” BRASIL. *Decreto-lei nº 2.848 de 1940 – Código Penal*. 1940. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del2848compilado.htm> Acessado em: 25 de fevereiro de 2016.

^{cvi} Código Penal, “art. 121. Matar alguém [...]” BRASIL. *Decreto-lei nº 2.848 de 1940 – Código Penal*. 1940. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del2848compilado.htm> Acessado em: 25 de fevereiro de 2016.

^{cvi} Constituição Federal de 1988, “artigo 7º, IV - salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim.” BRASIL. *Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil*. Brasília, DF, Senado, 1998. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constitui%C3%A7ao.htm>. Acessado em: 10 de fevereiro de 2016.

^{cvi} Constituição Federal de 1988, “artigo 7º, VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo.” BRASIL. *Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil*. Brasília, DF, Senado, 1998. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constitui%C3%A7ao.htm>. Acessado em: 10 de fevereiro de 2016.

^{cix} Consolidação as Leis Trabalhistas, “art. 483 - O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando: g) o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários”. BRASIL, *Decreto-Lei nº 5452 de 1943 que aprova a Consolidação das Leis Trabalhistas*. 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acessado em 10 de fevereiro de 2016.

^{cx} Consolidação das Leis Trabalhistas, “art. 462 - Ao empregador é vedado efetuar qualquer desconto nos salários do empregado, salvo quando este resultar de adiantamentos, de dispositivos de lei ou de contrato coletivo.” BRASIL, *Decreto-Lei nº 5452 de 1943 que aprova a Consolidação das Leis Trabalhistas*. 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acessado em: 10 de fevereiro de 2016.

^{cx} Consolidação das Leis Trabalhistas, “art. 462 § 1º - Em caso de dano causado pelo empregado, o desconto será lícito, desde de que esta possibilidade tenha sido acordada ou na ocorrência de dolo do empregado.” BRASIL, *Decreto-Lei nº 5452 de 1943 que aprova a Consolidação das Leis Trabalhistas*. 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acessado em: 10 de fevereiro de 2016.

cxii Constituição Federal de 1988, “artigo 8º, IV - a assembleia geral fixará a contribuição que, em se tratando de categoria profissional, será descontada em folha, para custeio do sistema confederativo da representação sindical respectiva, independentemente da contribuição prevista em lei”. BRASIL. *Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil*. Brasília, DF, Senado, 1998. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constitui%C3%A7ao.htm>. Acessado em 10 de fevereiro de 2016.

cxiii Consolidação das Leis Trabalhistas, “art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.” BRASIL, *Decreto-Lei nº 5452 de 1943 que aprova a Consolidação das Leis Trabalhistas*. 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acessado em: 25 de fevereiro de 2016.

cxiv Constituição Federal de 1988, “artigo 7º, IV - salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim”. BRASIL. *Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil*. Brasília, DF, Senado, 1998. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constitui%C3%A7ao.htm>. Acessado em: 10 de fevereiro de 2016.

cxv Lei 10.192 de 1995, “artigo 10. Os salários e as demais condições referentes ao trabalho continuam a ser fixados e revistos, na respectiva data-base anual, por intermédio da livre negociação coletiva”. BRASIL. Lei nº 10.192 de 1995 - *Dispõe sobre medidas complementares ao Plano Real e dá outras providências*. <Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LEIS_2001/L10192.htm>. Acessado em: 17 de março de 2016.

cxvi Constituição Federal de 1988, “artigo 7º, XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil”. BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Brasília, DF, Senado, 1998. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constitui%C3%A7ao.htm>. Acessado em: 10 de fevereiro de 2016.

cxvii Constituição Federal de 1988, “artigo 7º, XXXI - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência”. BRASIL. *Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil*. Brasília, DF, Senado, 1998. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constitui%C3%A7ao.htm>. Acessado em: 10 de fevereiro de 2016.

cxviii Consolidação das Leis Trabalhistas, “art. 461 - Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, nacionalidade ou idade”. BRASIL,

Decreto-Lei nº 5452 de 1943 que aprova a Consolidação das Leis Trabalhistas. 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acessado em: 10 de janeiro de 2016.

^{cxix} Consolidação das Leis Trabalhistas, “art. 464 - O pagamento do salário deverá ser efetuado contra recibo, assinado pelo empregado; em se tratando de analfabeto, mediante sua impressão digital, ou, não sendo esta possível, a seu rogo. Parágrafo único. Terá força de recibo o comprovante de depósito em conta bancária, aberta para esse fim em nome de cada empregado, com o consentimento deste, em estabelecimento de crédito próximo ao local de trabalho. Art. 465. O pagamento dos salários será efetuado em dia útil e no local do trabalho, dentro do horário do serviço ou imediatamente após o encerramento deste, salvo quando efetuado por depósito em conta bancária, observado o disposto no artigo anterior”. BRASIL, *Decreto-Lei nº 5452 de 1943 que aprova a Consolidação das Leis Trabalhistas*. 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acessado em: 10 de janeiro de 2016.

^{cxx} Consolidação das Leis Trabalhistas, “Art. 459 - O pagamento do salário, qualquer que seja a modalidade do trabalho, não deve ser estipulado por período superior a 1 (um) mês, salvo no que concerne a comissões, percentagens e gratificações. § 1º Quando o pagamento houver sido estipulado por mês, deverá ser efetuado, o mais tardar, até o quinto dia útil do mês subsequente ao vencido”. BRASIL, *Decreto-Lei nº 5452 de 1943 que aprova a Consolidação das Leis Trabalhistas*. 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acessado em: 10 de janeiro de 2016.

^{cxxi} Consolidação das Leis Trabalhistas, “art. 477, § 6º - O pagamento das parcelas constantes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação deverá ser efetuado nos seguintes prazos: a) até o primeiro dia útil imediato ao término do contrato; ou b) até o décimo dia, contado da data da notificação da demissão, quando da ausência do aviso prévio, indenização do mesmo ou dispensa de seu cumprimento”. BRASIL, *Decreto-Lei nº 5452 de 1943 que aprova a Consolidação das Leis Trabalhistas*. 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acessado em: 10 de janeiro de 2016.

^{cxxii} Lei 11.101 de 2005, “artigo Art. 54. O plano de recuperação judicial não poderá prever prazo superior a 1 (um) ano para pagamento dos créditos derivados da legislação do trabalho ou decorrentes de acidentes de trabalho vencidos até a data do pedido de recuperação judicial. Parágrafo único. O plano não poderá, ainda, prever prazo superior a 30 (trinta) dias para o pagamento, até o limite de 5 (cinco) salários-mínimos por trabalhador, dos créditos de natureza estritamente salarial vencidos nos 3 (três) meses anteriores ao pedido de recuperação judicial.” BRASIL, *Lei nº 11.101 de 2005 - Regula a recuperação judicial, a extrajudicial e a falência do empresário e da sociedade empresária*. 2005. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/lei/111101.htm. Acessado em: 30 de março de 2016.

^{cxxiii} Lei 11.101 de 2005, “artigo 83. A classificação dos créditos na falência obedece à seguinte ordem: I – os créditos derivados da legislação do trabalho, limitados a 150 (cento e cinquenta) salários-mínimos por credor, e os decorrentes de acidentes de trabalho”. BRASIL, *Lei nº 11.101 de 2005 - Regula a recuperação judicial, a extrajudicial e a falência do empresário e da sociedade empresária*. 2005. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/lei/111101.htm>. Acessado em: 30 de março de 2016.

^{cxxiv} Consolidação das Leis Trabalhistas, “artigo 448 - A mudança na propriedade ou na estrutura jurídica da empresa não afetará os contratos de trabalho dos respectivos empregados”. BRASIL, *Decreto-Lei nº 5452 de 1943 que aprova a Consolidação das Leis Trabalhistas*. 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acessado em: 30 de março de 2016.

^{cxxv} Lei 11.101 de 2005, “art. 141. Na alienação conjunta ou separada de ativos, inclusive da empresa ou de suas filiais, promovida sob qualquer das modalidades de que trata este artigo: II – o objeto da alienação estará livre de qualquer ônus e não haverá sucessão do arrematante nas obrigações do devedor, inclusive as de natureza tributária, as derivadas da legislação do trabalho e as decorrentes de acidentes de trabalho”. BRASIL, *Lei nº 11.101 de 2005 - Regula a recuperação judicial, a extrajudicial e a falência do empresário e da sociedade empresária*. 2005. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/lei/111101.htm>. Acessado em: 30 de março de 2016.

^{cxxvi} Lei 11.101 de 2005, “art. 60. Se o plano de recuperação judicial aprovado envolver alienação judicial de filiais ou de unidades produtivas isoladas do devedor, o juiz ordenará a sua realização, observado o disposto no art. 142 desta Lei. Parágrafo único. O objeto da alienação estará livre de qualquer ônus e não haverá sucessão do arrematante nas obrigações do devedor, inclusive as de natureza tributária, observado o disposto no § 1º do art. 141 desta Lei”. BRASIL, *Lei nº 11.101 de 2005 - Regula a recuperação judicial, a extrajudicial e a falência do empresário e da sociedade empresária*. 2005. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/lei/111101.htm>. Acessado em: 30 de março de 2016.

^{cxxvii} Consolidação das Leis Trabalhistas, “art. 471 - Ao empregado afastado do emprego, são asseguradas, por ocasião de sua volta, todas as vantagens que, em sua ausência, tenham sido atribuídas à categoria a que pertencia na empresa”. BRASIL, *Decreto-Lei nº 5452 de 1943 que aprova a Consolidação das Leis Trabalhistas*. 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acessado em: 30 de março de 2016.

^{cxxviii} DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 7ª ed. São Paulo: LTR, 2008, págs. 1053 e 1054.

^{cxxix} DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 7ª ed. São Paulo: LTR, 2008, p. 1108.

^{cxxx} Constituição Federal de 1988, “art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos”. BRASIL. Lei nº 10.192 de 1995 - *Dispõe sobre medidas complementares ao Plano Real e dá outras providências*. <Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LEIS_2001/L10192.htm>. Acessado em: 10 de março de 2016.

^{cxxx} Consolidada das Leis Trabalhistas, “art. 429. Os estabelecimentos de qualquer natureza são obrigados a empregar e matricular nos cursos dos Serviços Nacionais de Aprendizagem número de aprendizes equivalente a cinco por cento, no mínimo, e quinze por cento, no máximo, dos trabalhadores existentes em cada estabelecimento, cujas funções demandem formação profissional”. BRASIL, *Decreto-Lei nº 5452 de 1943 que aprova a Consolidação das Leis Trabalhistas*. 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acessado em: 10 de março de 2016.

^{cxxxii} Cálculo aproximado da multa de 40% sobre os depósitos do FGTS no período de 1(um) ano, considerando depósito de 8% sobre 13,33 remunerações, quando estariam incluídas 12 remunerações, com 1/3 de férias e a remuneração do 13º salário. Desconsiderou-se o valor correspondente à soma das férias proporcionais e 13º proporcional, pois o valor seria pago também no pedido de demissão pelo empregado.

^{cxxxiii} “A Seção Especializada em Dissídios Coletivos do Tribunal Superior do Trabalho, no julgamento do Recurso Ordinário em Dissídio Coletivo nº TST-RODC-309/2009-000-15-00.4, assentou a necessidade de prévia negociação coletiva com o sindicato obreiro para a dispensa em massa dos empregados. Apontou diferenças entre a despedida individual e a coletiva, porquanto esta exigiria a aplicação de normas específicas. Concluiu pela impossibilidade do exercício unilateral pelo empregador da dispensa coletiva, que, por integrar o ramo do direito coletivo do trabalho, não constitui um direito potestativo, demandando a participação do sindicato dos trabalhadores, com o papel de representá-los e defender os respectivos interesses perante a empresa. Em sendo inviável a negociação coletiva, afirmou mostrar-se cabível o processo judicial de dissídio coletivo, com o papel de regular os efeitos pertinentes. Asseverou que a distinção normativa entre as aludidas formas de despedida decorreria da imposição dos artigos 1º, incisos III e IV, 5º, inciso XXIII, 6º, 8º, incisos III e VI, e 170, incisos III e VIII, da Constituição Federal. Consignou ser o artigo 7º, inciso I, do Diploma Maior norma de eficácia contida, de modo que a inércia do legislador em regulamentar as consequências previstas no caso de dispensa coletiva não poderia impedir a aplicação do referido dispositivo a estas.” (grifo nosso) BRASIL. SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. ARE 647651 - RECURSO EXTRAORDINÁRIO COM AGRAVO. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/processo/verProcessoAndamento.asp?numero=647651&>

classe=ARE&origem=AP&recurso=0&tipoJulgamento=M>. Acessado em 20 de março de 2016.

^{cxxxiv} Consolidação das Leis Trabalhistas, “art. 468 - Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia”. BRASIL, *Decreto-Lei nº 5452 de 1943 que aprova a Consolidação das Leis Trabalhistas*. 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acessado em: 10 de março de 2016.

^{cxxxv} Consolidação das Leis Trabalhistas, “art. 468 - Parágrafo único - Não se considera alteração unilateral a determinação do empregador para que o respectivo empregado reverta ao cargo efetivo, anteriormente ocupado, deixando o exercício de função de confiança”. BRASIL, *Decreto-Lei nº 5452 de 1943 que aprova a Consolidação das Leis Trabalhistas*. 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acessado em: 10 de março de 2016.

^{cxxxvi} Consolidação das Leis Trabalhistas, “artigo 475, § 1º - Não estão compreendidos na proibição deste artigo: os empregados que exerçam cargo de confiança e aqueles cujos contratos tenham como condição, implícita ou explícita, a transferência, quando esta decorra de real necessidade de serviço. § 2º - É lícita a transferência quando ocorrer extinção do estabelecimento em que trabalhar o empregado. § 3º - Em caso de necessidade de serviço o empregador poderá transferir o empregado para localidade diversa da que resultar do contrato, não obstante as restrições do artigo anterior, mas, nesse caso, ficará obrigado a um pagamento suplementar, nunca inferior a 25% (vinte e cinco por cento) dos salários que o empregado percebia naquela localidade, enquanto durar essa situação”. BRASIL, *Decreto-Lei nº 5452 de 1943 que aprova a Consolidação das Leis Trabalhistas*. 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acessado em: 10 de março de 2016.

^{cxxxvii} Constituição Federal de 1988, “artigo 7º, VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo” BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Brasília, DF, Senado, 1998. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constitui%C3%A7ao.htm>. Acessado em: 10 de março de 2016.

^{cxxxviii} “SUM-331 CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE I - A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo no caso de trabalho temporário (Lei nº 6.019, de 03.01.1974). II - A contratação irregular de trabalhador, mediante empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da Administração Pública direta, indireta ou fundacional (art. 37, II, da CF/1988). III - Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei nº 7.102, de 20.06.1983) e de conservação e limpeza, bem como a de serviços

especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta. IV - O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações, desde que haja participado da relação processual e conste também do título executivo judicial. V - Os entes integrantes da Administração Pública direta e indireta respondem subsidiariamente, nas mesmas condições do item IV, caso evidenciada a sua conduta culposa no cumprimento das obrigações da Lei n.º 8.666, de 21.06.1993, especialmente na fiscalização do cumprimento das obrigações contratuais e legais da prestadora de serviço como empregadora. A aludida responsabilidade não decorre de mero inadimplemento das obrigações trabalhistas assumidas pela empresa regularmente contratada. VI – A responsabilidade subsidiária do tomador de serviços abrange todas as verbas decorrentes da condenação referentes ao período da prestação laboral.” BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Livro de Súmulas e Orientações Jurisprudenciais*. 2016. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/documents/10157/63003/Livro-Internet.pdf>>. Disponível em: 05 de fevereiro de 2016.

^{cxxxix} BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Recurso Extraordinário com agravo nº 713211*. Relator Min. Luiz Fux. <Disponível em: <http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudenciarepercussao/verAndamentoProcesso.asp?incidente=4304602&numeroProcesso=713211&classeProcesso=ARE&numeroTema=725>>. Acessado em 15 de março de 2016.

^{cxli} A) Consolidação das Leis Trabalhistas, “artigo 2º, § 2º - Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, constituindo grupo industrial, comercial ou de qualquer outra atividade econômica, serão, para os efeitos da relação de emprego, solidariamente responsáveis a empresa principal e cada uma das subordinadas”. BRASIL, *Decreto-Lei nº 5452 de 1943 que aprova a Consolidação das Leis Trabalhistas*. 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acessado em 15 de fevereiro; B) no mesmo sentido: Lei nº 5889 de 1973, “artigo 3º, § 2º Sempre que uma ou mais empresas, embora tendo cada uma delas personalidade jurídica própria, estiverem sob direção, controle ou administração de outra, ou ainda quando, mesmo guardando cada uma sua autonomia, integrem grupo econômico ou financeiro rural, serão responsáveis solidariamente nas obrigações decorrentes da relação de emprego”. BRASIL, *Lei nº 5889 de 1973 – Estatui normas reguladoras do trabalho rural*. 1973. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L5889.htm>. Acessado em 26 de fevereiro de 2016.

^{cxli} Constituição Federal de 1988, “Art. 10. É assegurada a participação dos trabalhadores e empregadores nos colegiados dos órgãos públicos em que seus interesses profissionais ou previdenciários sejam objeto de discussão e deliberação”. BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Brasília, DF,

Senado, 1998. Disponível em:
<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constitui%C3%A7ao.htm>. Acesso em 26 de março de 2016.

^{cxlii} Constituição Federal de 1988, “art. 14. A soberania popular será exercida pelo sufrágio universal e pelo voto direto e secreto, com valor igual para todos, e, nos termos da lei, mediante: I - plebiscito; II - referendo; III - iniciativa popular”. BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Brasília, DF, Senado, 1998. Disponível em:
<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constitui%C3%A7ao.htm>. Acesso em 23 de março de 2016.

^{cxliii} Constituição da Organização Internacional do Trabalho, “artigo 3º, 1. A Conferência geral dos representantes dos Estados-Membros realizará sessões sempre que for necessário, e, pelo menos, uma vez por ano. Será composta de quatro representantes de cada um dos Membros, dos quais dois serão Delegados do Governo e os outros dois representarão, respectivamente, os empregados e empregadores”. OIT. *Constituição da Organização Internacional do Trabalho. Instrumento de emenda elaborado em 1948*. 1948. Disponível em:
<http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/decent_work/doc/constituicao_oit_538.pdf>. Acesso em 15 de abril de 2016.

^{cxliv} Constituição Federal de 1988, “art. 7º. XI – participação nos lucros, ou resultados, desvinculada da remuneração, e, excepcionalmente, participação na gestão da empresa, conforme definido em lei”. Foi regulamentado pela Lei 10101 de 2000. BRASIL. *Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil*. Brasília, DF, Senado, 1998. Disponível em:
<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constitui%C3%A7ao.htm>. Acesso em 15 de abril de 2016.

^{cxlv} Constituição Federal de 1988, “Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte: III - ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas; IV - a assembleia geral fixará a contribuição que, em se tratando de categoria profissional, será descontada em folha, para custeio do sistema confederativo da representação sindical respectiva, independentemente da contribuição prevista em lei; VI - é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho”. Disponível em: BRASIL. *Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil*. Brasília, DF, Senado, 1998. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constitui%C3%A7ao.htm>. Acesso em 15 de abril de 2016.

^{cxlvi} Consolidação das Leis Trabalhistas, “Art. 9º - Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação”. BRASIL, *Decreto-Lei nº 5452 de 1943 que aprova a Consolidação das Leis Trabalhistas*. 1943. Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm> Acessado em 15 de abril de 2016.

^{cxlvii} Consolidação das Leis Trabalhistas, “Art. 354 - A proporcionalidade será de 2/3 (dois terços) de empregados brasileiros, podendo, entretanto, ser fixada proporcionalidade inferior, em atenção às circunstâncias especiais de cada atividade, mediante ato do Poder Executivo, e depois de devidamente apurada pelo Departamento Nacional do Trabalho e pelo Serviço de Estatística de Previdência e Trabalho a insuficiência do número de brasileiros na atividade de que se tratar. Parágrafo único - A proporcionalidade é obrigatória não só em relação à totalidade do quadro de empregados, com as exceções desta Lei, como ainda em relação à correspondente folha de salários”. BRASIL, *Decreto-Lei nº 5452 de 1943 que aprova a Consolidação das Leis Trabalhistas*. 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acessado em 15 de abril de 2016.

^{cxlviii} Constituição Federal de 1988, “art. 12. São brasileiros: § 2º A lei não poderá estabelecer distinção entre brasileiros natos e naturalizados, salvo nos casos previstos nesta Constituição”. BRASIL. *Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil*. Brasília, DF, Senado, 1998. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constitui%C3%A7ao.htm>. Acessado em 10 de abril de 2016.

^{cxlix} Código Civil de 2002, “art. 1.134. A sociedade estrangeira, qualquer que seja o seu objeto, não pode, sem autorização do Poder Executivo, funcionar no País, ainda que por estabelecimentos subordinados, podendo, todavia, ressalvados os casos expressos em lei, ser acionista de sociedade anônima brasileira”. BRASIL, *Lei nº 10406 de 2002 – Institui o Código Civil*. 2002. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406.htm> Acessado em 15 de abril de 2016.

^{cl} Código Civil de 2002, “art. 1.126. É nacional a sociedade organizada de conformidade com a lei brasileira e que tenha no País a sede de sua administração”. BRASIL, *Lei nº 10406 de 2002 – Institui o Código Civil*. 2002. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406.htm>. Acessado em 15 de abril de 2016.

^{cli} Constituição Federal de 1988, “art. 199. A assistência à saúde é livre à iniciativa privada. § 3º - É vedada a participação direta ou indireta de empresas ou capitais estrangeiros na assistência à saúde no País, salvo nos casos previstos em lei”. BRASIL. *Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil*. Brasília, DF, Senado, 1998. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constitui%C3%A7ao.htm>. Acessado em 15 de abril de 2016.

^{clii} Constituição Federal de 1988, “Art. 222. A propriedade de empresa jornalística e de radiodifusão sonora e de sons e imagens é privativa de brasileiros natos ou naturalizados há mais de dez anos, ou de pessoas jurídicas constituídas sob as leis

brasileiras e que tenham sede no País. § 1º Em qualquer caso, pelo menos setenta por cento do capital total e do capital votante das empresas jornalísticas e de radiodifusão sonora e de sons e imagens deverá pertencer, direta ou indiretamente, a brasileiros natos ou naturalizados há mais de dez anos, que exercerão obrigatoriamente a gestão das atividades e estabelecerão o conteúdo da programação”. BRASIL. *Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil*. Brasília, DF, Senado, 1998. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constitui%C3%A7ao.htm>. Acessado em 15 de abril de 2016.

^{cliii} Código Civil de 2002, “artigo Art. 1.137. A sociedade estrangeira autorizada a funcionar ficará sujeita às leis e aos tribunais brasileiros, quanto aos atos ou operações praticados no Brasil”. BRASIL, *Lei nº 10406 de 2002 – Institui o Código Civil*. 2002. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406.htm> Acessado em 15 de abril de 2016.

^{cliv} ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, *Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho*. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/oit/doc/declaracao_oit_547.pdf> Acessado em 15 de abril de 2016.

^{clv} Organização Internacional do Trabalho. *Convenções ratificadas pelo Brasil*. 2016. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/convention>>. Acessado em: 25 de maio de 2016.

^{clvi} DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 7. ed. São Paulo, LTR, 2008. Página 103.

SOBRE O AUTOR

Carlos Eduardo de Oliveira Gontijo

- Mestrando do Programa de Pós-graduação em Geografia do Pontal - PPGEF/FACIP/UFU (2015-2016).
- Especialista em Direito Material e Processual do Trabalho pela UNIDERP (2009).
- Graduado em Direito pela FESP-UEMG (2006).
- Advogado.
- Professor da Universidade Luterana do Brasil, no curso de Direito do Instituto Luterano de Ensino Superior em Itumbiara-GO.

