

**A GESTÃO SUSTENTÁVEL DA JORNADA DE TRABALHO COMO DIREITO E
POLÍTICA DE SAÚDE PÚBLICA: Uma abordagem à luz dos impactos da Lei
13.467/2017 (Reforma Trabalhista) e da Educação Ambiental.**

Marcelito Lopes Fialho*
marcelito.fialho@bol.com.br

Ricardo Bezerra de Oliveira**
ricardo.oliveira@ifma.edu.br

RESUMO

O presente Artigo aborda a problemática da Gestão Sustentável da Jornada de Trabalho e tem por objetivos analisar a gestão sustentável como direito e política de saúde pública, que permeia os contratos de trabalho; evidenciando a evolução do Direito Constitucional do Trabalho, por meio das lutas de classes. Além disso, busca-se avaliar o gerenciamento ético, humano, sustentável, viável; e, ambientalmente, correto da jornada, por meio da Educação Ambiental.

Palavras-Chave: Sustentabilidade. Direito da Saúde. Educação.

1 INTRODUÇÃO

O presente artigo discorrerá acerca da Sustentabilidade, como direito e fundamento social; conquistado e reivindicado pelos movimentos de luta de classes e sindicais do trabalho. Busca-se investigar e caracterizar a Gestão Sustentável de um dos Institutos mais controversos e caros para a saúde e segurança do trabalhador: a jornada de trabalho. Para isso, faz-se necessário abordar o tema em questão, tendo como pano de fundo, os direitos da saúde e sociais que integram o contrato de trabalho, na gestão dessa jornada.

Além disso, busca-se analisar, também, o instrumento transformador de realidade social, que é a Educação Ambiental; tendo por paradigma a Sustentabilidade; que é a chama e a esperança para uma gestão ética, transparente, em que o trabalhador é concebido como

* Advogado. Mestrando em Direito da Saúde: Dimensões individuais e coletivas – Universidade Santa Cecília – UNISANTA – Santos-SP

** Advogado. Mestrando em Direito da Saúde: Dimensões individuais e coletivas – Universidade Santa Cecília – UNISANTA – Santos-SP. Professor EBTT – Direito, no Instituto Federal de Ciência e Tecnologia do Maranhão – IFMA.

sujeito; como agente, em pleno desenvolvimento cognitivo; detentor de conhecimentos e habilidades.

A jornada de trabalho é considerada como o lapso temporal em que o trabalhador está à disposição de seu Empregador; executando ou recebendo ordens; ou, à sua disposição. Os instrumentos de dominação sempre estiveram presentes, desde a Antiguidade até a Pós-modernidade, quando a duração do trabalho obteve mutações; e, sempre foi impactada por problemas de saúde que atingiam os trabalhadores.

Encarando o direito à jornada justa de trabalho, como um Direito da Saúde, discutiremos algumas disposições de doutrinárias e legais do trabalho, as quais preconizam o emprego justo, as condições dignas, a erradicação da pobreza e a diminuição dos riscos físicos e ambientais; e, a temática dos determinantes sociais, à luz dos impactos da Reforma Trabalhista.

Na perspectiva de gestão da jornada de trabalho e na aquisição de direitos, abordaremos, também, os grandes desafios que os Empresários, por determinação constitucional e legal, têm de encarar e considerar o trabalhador como integrante e protagonista mais precioso para a empresa e para o processo produtivo; garantindo seus direitos, seu desenvolvimento profissional e cultural.

2 METODOLOGIA

A metodologia de nossa pesquisa será o materialismo histórico-dialético, em que analisamos, observamos, registramos e classificamos os fatos sociais que permeiam a história do capitalismo, as lutas de classes e os efeitos da gestão sustentável da jornada de trabalho; por meio de uma descrição de determinado fenômeno jurídico-legal.

Utilizaremos, para tanto, enquanto procedimento metodológico, a análise de referenciais teóricos, fontes documentais, numa verdadeira revisão bibliográfica sobre o tema. Em uma pesquisa de cunho descritivo-explicativa, buscaremos recortes, por meio da historiografia, dos fatos históricos da Sustentabilidade, como paradigma para a Educação Ambiental, no trabalho.

3 RESULTADOS E DISCUSSÕES

3.1 O DIREITO À SAÚDE NA CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA DE 1988: LIMITES E DESAFIOS PARA UMA SAÚDE PLENA E DIGNA

O Direito à Saúde é um direito fundamental, indispensável à vida plena e digna. Ele é construído e desenvolvido por meio de Políticas Públicas, que são ações governamentais que objetivam a prevenção e o combate aos diversos agravos e às doenças em geral; e, que visam ao acesso universal ao tratamento, à recuperação e à promoção da saúde de todos; independentemente, de classe ou conjuntura sócio-econômica do paciente ou do atendido. Todas essas Políticas Públicas, na área da saúde, são desenvolvidas por “uma rede regionalizada e hierarquizada que constitui um sistema único, o SUS” (MORAES, 2017, p. 606), que está inserido nas classificações das gerações de direito, pois:

Os direitos fundamentais de primeira geração são os direitos individuais, políticos e clássicos (liberdades públicas). Os direitos fundamentais de segunda geração são os direitos sociais, econômicos e culturais. Entre os direitos chamados sociais, incluem-se aqueles relacionados com o trabalho, o seguro social, a subsistência, o amparo à doença e a velhice. (MORAES, 2017, p. 45).

O Direito à Saúde, nos moldes do Art. 198 da Constituição Federal, deve ser promovido, em todas as esferas governamentais, de forma intersetorial e articulada; ou seja, os Estados Membros e Municípios recebem recursos e incentivos da União; mas, não podem ficar dependentes, totalmente, destes; devendo, então, possuírem previsões orçamentárias e meios próprios de financiamento da saúde.

A saúde deve ser promovida, também, de forma descentralizada, com a participação de todos os atores e agentes sociais envolvidos; tais como o Estado, comunidade, empresas públicas e privadas; por meio das discussões em conferências e audiências públicas, como concretização do direito à democracia, à liberdade de expressão e à participação social. Assim, “foram sendo arquitetados os direitos sociais, com o claro e inequívoco intuito de incrementar a qualidade de vida dos indivíduos” (MASSON, 2017, p.283).

Problemas de gestão pública, iniquidades sociais e corrupção podem afetar o direito à saúde. Nas empresas, a saúde no trabalho, pouco é promovida ou socializada, entre os trabalhadores. Falar de jornada de trabalho é falar de saúde pública a ser implantada e efetivada, no âmbito das organizações empresariais.

Além disso, e, ainda, falando de acesso, a saúde precisa ser efetivada pelo atendimento integral ao cidadão; ou seja, do básico ao complexo, com o acesso às ações, aos programas,

aos medicamentos, aos tratamentos preventivos e de assistência; disponibilizados, de forma célere e gratuita. As ações, nos serviços públicos de saúde, também, envolvem a fiscalização de produtos farmacêuticos, a vigilância sanitária, o saneamento básico, o controle e a inspeção de alimentos e a promoção do meio ambiente do trabalho. Com todas essas responsabilidades, o “Estado é, pois, protagonista dos deveres relacionados à saúde” (MASSON, 2017, p. 1262), à regulamentação, à promoção e à fiscalização de uma jornada de trabalho saudável.

3.2 A HISTÓRIA DAS LUTAS DE CLASSES: O FATOR TRABALHO E O FATOR CAPITAL

A história da exploração do homem pelo homem, em nome da mais valia, da acumulação de bens e recursos, com a sua conseqüente desigualdade social, tem por determinante, o capital; e, um de seus substratos e alicerces: o trabalho. A sociedade dominada pelo capital valoriza-se e desenvolve-se pela dominação e exploração da força física e mental de pessoas, no desempenho de tarefas predeterminadas, em troca de, para o trabalhador, uma contraprestação, muitas vezes, ínfima, iníqua e injusta. A exploração do trabalhador e a degradação ambiental sempre foram marcantes, no sistema capitalista; tanto que “as terras ficavam tão exaustas quanto os trabalhadores: das terras roubavam os húmus, do trabalhador os pulmões” (GALEANO, 2013). O tempo à disposição do Empregador ou o lapso em que executava as suas ordens – caracteres da jornada de trabalho – eram, e, são, um sofrimento.

Para Osvaldo Coggiola (2016), a sociedade que assume o valor “capital” tem sobre seus ombros a supervalorização dos meios de produção, técnicas de organização e divisão do trabalho. Ao longo dos séculos, esse valor perpassou, de forma imperceptível, lenta, progressiva; e, num deslizar, quase sincrônico; permeado por normas de produção e reprodução de técnicas e fazeres que transformavam a exploração do homem pelo homem; em troca do poder, do ter e do acumular; um prazer, quase inesgotável, de aniquilação social.

Dessa forma, o trabalho indigno sempre foi a base de sustentação para a estrutura do capitalismo, que se assenta em métodos e modos de produção.

Nesse sentido, aponta Coggiola:

O capitalismo, a sociedade dominada pelo capital, é um modo de produção da vida social que, nas suas características gerais (as comuns a todas as formações econômico-sociais modernas) se constitui como objeto da análise teórica, que o

caracteriza pelas forças produtivas que ele suscita e mobiliza, e pelas relações de produção sobre as quais se assenta. (COGGIOLA, 2016).

Isso acontece, porque o capitalismo busca a acumulação desregrada e fria, sem levar em consideração a dignidade do trabalhador; pois, “as formas de acumulação de riqueza, no capitalismo, desvinculam o trabalhador de qualquer tipo de propriedade” (NETO, 2016, p. 66); assim, os trabalhadores eram expostos à luz do sol, sem proteção ou limites.

Segundo Friedrich Engels (1884), citado por Leandro Konder (2012), a escravidão, de certa forma, foi precursora do trabalho assalariado e deixou um espinho venenoso: o trabalho produtivo, tornado ignóbil para os homens livres.

Na Grécia Clássica e no Império Romano, com a expansão das sociedades urbanas, com a identificação das rotas de comércio entre o Mediterrâneo, a Grécia e o Oriente Médio, bem como as novas negociações e vendas de mercadorias, observou-se um novo passo para o capitalismo; que já trazia, consigo, as moedas metálicas, como facilitadores de pagamento e de troca. Além disso, verifica-se o surgimento dos empréstimos, da mora e da usura, institutos, estes, pertencentes ao Direito Comercial.

Com relação ao conceito de labor, alertamos para o fato de que:

O conceito de trabalho não existia na Grécia antiga, onde se distinguia [conceitualmente] entre as atividades do camponês, do artesão, do guerreiro e do cidadão... Os gregos nominaram as atividades humanas significativas, as definiram e hierarquizaram sem um termo equivalente ao termo trabalho como categoria universal e abstrata. As atividades do escravo não podem ser assimiladas ao trabalho (como fez [Hannah] Arendt), pois o escravo não é humano, é um ‘instrumento vivo’, as atividades dos escravos não são atividades humanas. (COGGIOLA, 2016).

Prosseguindo-se, nesse percurso histórico, na Idade Média; sobretudo, nos séculos IX a XIV, nossa História registrou um grande palco de invasões bárbaras, de *vinkings*, germânicos e hunos; trazendo seus métodos de tortura e exploração do trabalhador; fomentando, assim, a formação dos núcleos feudais, de glebas e da aquisição de propriedade sob a força; locais, estes, onde as negociações aconteciam.

Os trabalhadores se achavam vinculados à atividade e ao poderio do seu senhor, que os autorizava a plantar e a colher em sua terra. Os rendimentos eram entregues ao senhor feudal que concedia segurança e habitação para o seu servo, que era “vinculado vitaliciamente com seus familiares à pessoa de seu senhor e à terra que trabalhava” (COGGIOLA, 2016). É o que chamamos, então, de Pré-capitalismo.

A partir do século XIV, registramos o declínio do sistema feudal e o surgimento do grande comércio externo Europeu Ocidental, da economia monetária e mercantil. Com o Renascimento Urbano e Comercial surge, então, uma nova classe social, a burguesia; que se ocupava desse comércio, negociando com moedas; lucrando; explorando; e, ampliando seus espaços de venda, nas feiras e nas ruas. Nessa fase de nossa História, as relações são baseadas na contratação do trabalho livre; produzindo a mais valia; os produtos e gêneros – caracteres do trabalho assalariado.

No decorrer do século XVIII, a Europa Ocidental passa por muitas mudanças, nos setores de consumo e de produção; em decorrência do surgimento de novas técnicas de comercialização, armazenamento, cultivo e de mecanização das fábricas; transformações as quais denominamos de Revolução Industrial.

Após a Segunda Guerra Mundial, que marca o Capitalismo Financeiro, várias empresas cresceram, exponencialmente, como os bancos, as indústrias e casas comerciais. O capitalismo se consolida; internacionalizando e expandindo a economia; grandes molas mestras para o desenvolvimento mundial dos sistemas de produção. Surge, então, o grande fluxo de informações, de investimentos, em menor tempo, e, de técnicas globalizadas.

Frente a essa conjuntura, os Ordenamentos Jurídico-sociais, impulsionados pelas lutas e cobranças dos movimentos sociais, aliados à noção do Estado Social de Direito, exigem uma nova formatação do sistema capitalista; inserindo direitos sociais para atenuar essa desigualdade de classes empresariais e de operários. As disposições internacionais apregoam, assim, a nova ordem laboral, nos meios de produção, com uma nova concepção de trabalhador, de segurança, de dignidade e de respeito; valores, estes, não encontrados nos sistemas anteriores.

Miguel Reale (2002) alerta para o fato de que é preciso que haja um movimento dialético entre as estruturas jurídicas laborais vigentes e a Economia; portanto, uma ponderação entre os fatores de produção.

Dessa forma, o Jurista ressalta que:

Há, em suma, uma interação dialética entre o econômico e o jurídico, não sendo possível reduzir essa relação a nexos causais, nem tampouco a uma relação entre forma e conteúdo. Rudolf Stammler, um dos renovadores da Filosofia do Direito contemporânea, em obra célebre, publicada em fins do século passado, contrapunha-se ao materialismo histórico afirmando que, se o *conteúdo* dos atos humanos é econômico, a sua *forma* é necessariamente jurídica. (REALE, 2002, p.30)

Existe, dentro da seara trabalhista, uma ponderação de ordem econômica e social. O Empregador não deve utilizar seu poder de mando, comando e gestão, apenas, para articular os fatores de produção; atingindo o lucro e o desenvolvimento de sua empresa, conforme as diretrizes desiguais e de exploração do capitalismo. Antes de qualquer medida ou intencionalidade de lucro, ele tem, sobre seus ombros, o desafio de cumprir as normas internacionais e nacionais de Segurança e Medicina do Trabalho; preconizadas pela Organização Internacional do Trabalho; e, constitucionalizadas no Ordenamento nacional.

3.3 A SUSTENTABILIDADE COMO ALICERCE FUNDAMENTAL PARA O DIREITO DO TRABALHO

O Direito do Trabalho é o ramo do direito privado, com a peculiaridade de, entre suas normas de natureza privatista, contemplar disposições estatais de ordem pública, que disciplinam o comportamento social entre empregador e trabalhador, nas mais variadas configurações de contrato de trabalho. Por meio de institutos, princípios, regras e disposições de ordem supralegal e internacional, a vida do empregador e do trabalhador se desenvolvem, no tecido sócio econômico das relações jus laborais e de poder. Nessa perspectiva, ainda, convém lembrar que o Direito do Trabalho “é o conjunto de princípios, normas e instituições, aplicáveis à relação de trabalho e situações equiparáveis, tendo em vista a melhoria da condição social do trabalhador” (DELGADO, 2017, p. 46), em que o poder e o lucro esbarram nas condições sociais e de saúde, que todos os trabalhadores precisam ter.

Para melhorar a condição social do trabalhador, surge a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, contemplando, em seu corpo normativo de princípios e normas jurídicas, direitos sociais, jamais, vistos na história de luta de classes no país. Esse ramo jurídico especializado, tendo por base vários princípios condicionantes e irradiadores, abre as portas para o Direito Constitucional do Trabalho, com seu “inquebrantável tripé conceitual: a pessoa humana, com sua dignidade, a sociedade política, democrática e inclusiva e a sociedade civil” (DELGADO, 2017, p. 63); perfazendo, assim, o rol de direitos e garantias do trabalhador. Mas, não basta, apenas, ter um direito expresso e previsto na Constituição; é necessário que este se concretize, realize-se e seja desenvolvido, no âmbito das empresas. Surge, portanto, a gestão dos institutos, ligados ao trabalho, à jornada, à segurança, à proteção e ao salário digno.

Historicamente, o Direito do Trabalho transformou-se em muitos institutos, relacionados à negociação, à jornada e à rescisão; foram, também, alterados pelos desígnios

da Reforma Trabalhista, pela situação política do país, pelas ideologias das classes políticas, detentores do poder e pela liberdade de atuação do legislador.

Tudo isso causou diversos impactos, na sua formatação, gestão e justiciabilidade de direitos. Com isso, conforme Siqueira:

entrou em vigor a tão polêmica Lei 13.467/2017, conhecida como Lei da Reforma Trabalhista, que implementou uma série de mudanças no que se refere à relação contratual entre empregadores e empregados. Embora a nova lei seja alvo de críticas, especialmente por parte dos trabalhadores (CLT) (SIQUEIRA, 2017).

Uma severa crítica a essa Reforma ou Retrocesso Social, como muitos a chamam, é que o poder de negociação, autorizado por ela, apenas beneficia o empregador - detentor dos meios de produção e hiper-suficiente - e não, ao trabalhador. São, portanto, marcas da Reforma, a precarização, a terceirização e a informalidade no contrato de trabalho. Mas, há aqueles que defendem a implementação das alterações trabalhistas, alegando que:

A reforma trabalhista, uma luta de décadas de empregadores brasileiros, enfim fora concretizada, aperfeiçoando pontos críticos da CLT e proporcionando intensas e indispensáveis modificações no mercado e nas relações de trabalho. Entretanto, como os efeitos de suas mudanças ainda não podem ser aferidos, é primordial que empresas e trabalhadores ajam com cautela, paciência e boa vontade. É apenas o começo de um novo tempo. (SIQUEIRA, 2017).

O grande desafio é avaliar os impactos positivos e negativos que esse poder novo; e, ainda, em construção, sobre a negociação que a jornada de trabalho tem para a saúde e a segurança do trabalhador; pois, a jornada de trabalho – como norma de saúde pública e indisponível – não poderá sofrer flexibilizações prejudiciais.

3.4 A JORNADA DE TRABALHO COMO DIREITO SOCIAL DA SAÚDE

Podemos apontar vários fundamentos de saúde pública que permeiam a jornada de trabalho; tais como: a questão psíquica e psicológica (jornadas excessivas podem causar, de forma direta, o esgotamento mental, estresse, perda da concentração laboral e síndrome do esgotamento profissional); a questão física (fadiga e riscos de acidente do trabalho); o determinante social (vida familiar e assistência familiar); o prisma econômico (jornadas excessivas a um trabalhador fazem com que não se insiram novos postos de trabalho, nos

meios de produção, gerando quebra na economia, desemprego e trabalho excessivo); e, ainda, o viés humano (dignidade atingida); temas a serem enfrentados pela Reforma.

Pode-se perceber que, de acordo com Garcia:

A jornada de trabalho, a qual é regulada pelo Direito, tem natureza de ordem pública pois há interesse social na sua limitação, em proteção da saúde, da segurança e da vida do trabalhador, preservando e concretizando a sua dignidade como pessoa. (GARCIA, 2017, p. 510).

O desafio de se gerir, no âmbito das organizações empresariais, tão importante instituto para a saúde e a vida do trabalhador é, de todas as formas, estratégico, para a questão do aumento das demandas judiciais, acidentes profissionais, acesso a benefícios previdenciários e aos serviços públicos e privados de saúde; além das repercussões de ordem econômica para a saúde financeira da empresa, que devem ser considerados.

É, por isso que os novos modelos de gestão empresarial, que alinham o capital social e o econômico da empresa, apontam para o fato de que:

Tratar as pessoas como recursos organizacionais é um desperdício de massa encefálica produtiva. Assim, hoje se fala em Gestão de Pessoas e não mais em recursos humanos, exatamente para proporcionar essa nova visão das pessoas – não mais como mero funcionários remunerados em função do tempo disponibilizado para a organização – mas como parceiros e colaboradores do negócio da empresa. (CHIAVENATO, 2012, p. 34).

A Legislação ordinária e internacional do trabalho preconiza o emprego justo, condições dignas, erradicação da pobreza e diminuição dos riscos físicos e ambientais. Além disso, no plano nacional, prega-se o aproveitamento e a melhora das oportunidades de trabalho. São os determinantes sociais, portanto, que permeiam a área trabalhista e de direitos sociais.

Com relação ao controle e à supervisão da jornada, depois de executada, precisa ser comprovada. Os seus registros de entrada, intervalo e finalização necessitam ser, devidamente, arquivados nos registros do empregador; e, acessíveis ao empregado para que possam, no futuro, consultar, imprimir; e, eventualmente, postular diferenças; corrigindo injustiças e distorções sociais.

Além disso, vale citar Garcia:

é importante destacar que o empregador deve disponibilizar meios para a emissão obrigatória do Comprovante de Registro de Ponto do Trabalhador no momento de

qualquer marcação de ponto. Assim, o Comprovante de Registro de Ponto do Trabalhador é um documento impresso para o trabalhador acompanhar, a cada marcação, o controle de sua jornada de trabalho (GARCIA, 2017, p.517).

As doenças, os transtornos e abalos ocupacionais estão, cada vez mais, atingindo os trabalhadores, segundo relatórios oficiais da Organização Internacional do Trabalho e dos Órgãos Oficiais, na área da saúde e de assistência, como a Organização Mundial da Saúde; por isso, gerir sua duração é uma questão de política e estratégia de saúde pública.

3.5 A GESTÃO ÉTICA E SUSTENTÁVEL DA JORNADA DE TRABALHO

Quando falamos de gestão da jornada de trabalho, precisamos, antes de tudo, analisá-la sob a ótica dos determinantes sociais do trabalho; pois, as intervenções estatais e de gestão pública, nessa área, são decisivas para uma boa política pública de saúde, na área jus laboral e para o combate das arbitrariedades e iniquidades sociais, que assolam a má gestão da jornada de trabalho no País; quais sejam: fraudes no registro, horas trabalhadas e não pagas, coações, assédios e desmandos.

Por isso, o estudo e a análise dos Determinantes Sociais nos ajudam a compreender e a combater as iniquidades, que assolam o Sistema de Saúde – público e privado – o qual recebe, diariamente, esses trabalhadores, acometidos dos mais diversos agravos, por conta da má gestão de sua saúde e da jornada de trabalho. As iniquidades sociais, podem ser conceituadas como formas de arbitrariedades, corrupções, ações de segregação e marginalização das populações, em situação de vulnerabilidade social; pois são “deficiências de estruturas políticas de governanças” (CARVALHO, 2013), que assolam o país e que restringem as políticas socioambientais e de saúde.

As condições econômicas e sociais condicionam, determinam a qualidade e a oferta de saúde para os sujeitos, destinatários das políticas; e, grande parte dos agravos acontecem, em virtude da falta de governança político-estrutural, planejamento e engajamento intersetorial do Poder Público, das Empresas, dos Sindicatos e das Entidades Internacionais de Saúde.

As condições e determinantes de trabalho, adversas e prejudiciais, colaboram para os efeitos negativos à saúde, que são: os riscos físicos e mentais, a incapacidade para o trabalho e as doenças ocupacionais. A situação laboral precária gera empregos informais e trabalhos domésticos, desprovidos de garantias. Assim, “as condições de emprego e trabalho têm efeitos dramáticos sobre a igualdade na saúde” (CARVALHO, 2013); e assim, qualquer Reforma

Trabalhista, para ser aprovada, precisa estar alinhada às necessidades em Saúde e Segurança do Trabalhador.

Um sujeito saudável produz mais e melhor; e, muitas vezes, sente-se empoderado a crescer mais na organização, desde que detentor de políticas laborais que o favoreça e que o reconheça, enquanto sujeito digno e essencial ao desenvolvimento da empresa.

A gestão da vida do trabalhador, com todas as suas consequências, repercussões, sentidos e processos caberá, precipuamente, ao empregador; por meio de seus poderes, concedidos pela Legislação específica laboral, que são: o poder hierárquico, disciplinar e de gestão, em sinergia com todos os trabalhadores.

A administração da jornada de trabalho perpassa, necessariamente, pelas hipóteses de sua limitação e prorrogação; pois, “a limitação da jornada de trabalho é uma das maiores vitórias conquistadas pelos empregados” (CORREIA, 2017, p.463).

Todo esforço físico e mental possui limitações; e, enquanto sujeito, o trabalhador não é uma máquina e precisa de descanso e limites em seu labor; por isso, a necessidade de uma gestão eficiente que planeje as necessidades de prorrogação e limitação da jornada; levando em conta os limites do trabalhador.

3.6 OS LIMITES E DESAFIOS PARA A GESTÃO DA JORNADA DE TRABALHO

O grande desafio para a sustentabilidade, no trabalho, é fazer com que o Empresário, detentor dos meios de produção, encare o trabalhador como integrante e protagonista mais precioso para a empresa – a primeira premissa da gestão sustentável. O Empregador deve observar como os trabalhadores estão operando e executando suas tarefas; o tempo de trabalho; a forma de trabalho; e, as ameaças ao trabalho – tudo, de forma planejada e socializada, aos trabalhadores - para que tais ameaças sejam detectadas, litigadas ou eliminadas.

O instrumento da gestão estratégica é uma medida eficaz e deve estar a serviço dessa finalidade – proteger, integralmente, o trabalhador de riscos físicos e psicológicos, durante a sua jornada, por meio da:

Gestão Estratégica empresarial que envolve definição de objetivos, análise do ambiente competitivo e da organização, avaliação de estratégias, implantação e acompanhamento. Em um processo de Gestão Estratégica é identificada como a organização se posiciona em comparação com os seus concorrentes, reconhecendo oportunidades e ameaças, sejam internas e externas. (CAMARGO, 2017)

As Organizações, também, precisam ser mais transparentes, no que diz respeito à organização do trabalho produtivo, à implantação de ações de redução de agravos; e, também, nas ações de acompanhamento do cumprimento de suas metas e resultados a serem socializados; e, amplamente, debatidos com os trabalhadores – premissas da ética e da gestão participativa.

O desafio de gerir a jornada de trabalho é grandioso, porque é medida constitucional; e, ao mesmo tempo, um dever de Responsabilidade Social, Moralização e instrumento de efetivação de emprego digno e pleno.

O Empregador – que é o gestor das condutas humanas, no trabalho - precisa estar ciente de todas as implicações e os agravos que o trabalhador está exposto, nas extrapolações de jornada; outrora, autorizadas pela Reforma Trabalhista.

Além disso, precisa tomar para si, a responsabilidade e o compromisso de construir medidas de governança adequadas, dentro de sua empresa; buscando dar legitimidade, justiça social e responsabilidade às suas ações; não como mero gerente empresarial, mas como um governante corporativo, proativo, humano e estratégico.

Dessa forma, a linha de atuação do gestor deve ser de um administrador que implementa ações colaborativas; que promove a participação e o diálogo, com seus pares; e, que negocia e facilita a vida do trabalhador; gerando o bem-estar, no meio ambiente do trabalho.

Assim sendo, Kieny ressalta que:

A implantação de respostas políticas dedicadas à redução de iniquidades em saúde demanda uma governança que explicita as responsabilidades individuais e conjuntas dos diferentes atores e setores (por exemplo, o papel a ser desempenhado por indivíduos, por partes diferentes do estado, pela sociedade civil, por agências multilaterais e pelo setor privado) na melhoria da saúde e do bem-estar enquanto metas coletivas relacionadas a outras prioridades da sociedade. muitas das políticas necessárias para a implementação de ações sobre os determinantes sociais demandam ações intersetoriais (KIENY, 2011, p.3).

Portanto, o desafio da gestão da jornada de trabalho não é, apenas, um mandamento e uma resposta do administrador aos desígnios das Legislações ordinárias; mas, é uma verdadeira política de saúde, voltada para a redução dos riscos sociais, das doenças e dos agravos. Tal esforço exige contribuição e participação conjunta do setores estratégicos, diretorias, superintendências, Órgãos e Entidades de fiscalização do trabalho, Ministério Público do Trabalho e Ministério do Trabalho e Emprego; além da participação do

trabalhador e da sociedade, nos instrumentos de controle social; pois, a gestão estratégica e sustentável:

para que seja bem sucedida, é preciso que preencha uma série de condições, entre elas: desenvolvimento de um quadro político e uma abordagem que conduza à saúde; que se enfatize valores, interesses e objetivos compartilhados entre as partes; que tenham a capacidade de assegurar apoio político suficiente e trabalho a partir dos aspectos positivos já existentes no ambiente; o engajamento das partes principais desde o início, todas sob o princípio da inclusividade; compartilhamento da liderança, a responsabilidade e os benefícios entre as partes; e facilitação da participação do público (KIENY, 2011, p.3).

3.7 A EDUCAÇÃO AMBIENTAL COMO PARADIGMA PARA A SUSTENTABILIDADE, NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

A Educação é a chave de libertação para que práticas medievais de exploração, negação de direitos e isolamento deixem de inundar a relação laboral. O atraso cognitivo, intelectual e a falta de humanidade, nas ações do Empregador; as quais geram riscos físicos, psicológicos e prejuízos para a saúde do trabalhador são causados em virtude da falta de implantação de práticas educativas, no meio ambiente do trabalho.

A maioria das práticas empresariais, nos meios de produção, não são economicamente viáveis; ou, socialmente justas e ambientalmente corretas - tripés sólidos da sustentabilidade no planejamento e na execução da gestão laboral. A Sustentabilidade tem, por base, o respeito às diversidades culturais e de vida do trabalho, como seu substrato ético. A verticalização das decisões e a hierarquização rígida do poder militam contra as bases compartilhadas da Sustentabilidade.

Nesse contexto, o Ordenamento Jurídico Brasileiro preceitua que “a Educação Ambiental e a conscientização pública são algumas das mais importantes ferramentas” (RODRIGUES, 2016, p. 153); portanto, é um dever dos empregadores a implantação de prática, socialmente, justas, nos meios de produção com inclusão, valorização e desenvolvimento dos trabalhadores.

O grande desafio da Educação para o trabalho, como medida de Justiça e compensação, imposta aos grandes desmandos do Empregador, é proporcionar à classe operária o desenvolvimento de suas habilidades, de seus valores; como também, a aquisição e a valorização do conhecimento para que possam estar engajados e “armados” contra negociações fraudulentas e retrocessos legais, aplicados pelos governantes. A classe trabalhadora precisa estar preparada para transitar nos espaços de diálogo e de poder;

sugerindo alterações que melhorem a sua condição social e de vida; dando vez e voz aos desígnios do bem-estar social. A luta e a resistência contra opressões de jornadas excessivas e desgastantes devem ser uma chama de esperança de dias em que a exploração do capital diminua.

A Educação é a chama e a esperança para uma gestão sustentável e ética, em que o trabalhador é visto e valorizado como sujeito, como agente em desenvolvimento, como protagonista e destinatário das políticas de valorização do trabalho humano, de habitação e de salário digno. A Educação e o conhecimento de seus direitos são a arma contra a repressão e a opressão que a classe trabalhadora sofre.

Segundo Paulo Freire (1921),

Ai está uma das tarefas da educação democrática e popular, da Pedagogia da Esperança, - a de possibilitar nas classes populares o desenvolvimento de sua linguagem, jamais pelo blábláblá autoritário e sectário dos “educadores”, de sua linguagem, que emergindo da e voltando-se sobre sua realidade, perfila as conjecturas, os desenhos, as antecipações do mundo novo. A linguagem como caminho de invenção da cidadania. (FREIRE,1921, p.20)

O empregador sempre tentou; e, conseguiu, muitas vezes, “educar” o trabalhador, com base, na vara, no castigo, na supressão de salários e no autoritarismo. São práticas inaceitáveis no Estado de Direito. A Educação verdadeira fornece ferramentas de libertação do comportamento opressor; muito comum aos detentores dos meios de produção.

É preciso que a liberdade de pensamento, de contestação e de atuação dos trabalhadores, dentro desses espaços de exploração, nos sindicatos, nas ruas e nas escolas sejam reconhecidos e exercidos por atores sociais, envolvidos com o ideal de valorização do trabalho humano.

Para Paulo Freire (1992), é preciso conhecimento, mudança de comportamento e respeito às diferenças; que só a leitura de mundo; adequada, sólida e humana, da Pedagogia da Libertação e Esperança, pode fornecer.

A Sustentabilidade, como o paradigma de esperança das futuras gerações de trabalhadores, prega o equilíbrio que se deve dar à ordem econômica e à ordem social; ou seja, o país precisa desenvolver-se, economicamente, para que o bem-estar possa ser alcançado para todos e em iguais níveis de oportunidade; de acordo com o Princípio da Igualdade, Isonomia e Liberdade; insculpidos no texto da Constituição da República de 1988.

Portanto, não se admite nenhum direito social a menos. Isso significa que, até dentro dos meios de produção - onde reina o egoísmo, o ódio e a perseguição - os direitos à vida, à

segurança, à dignidade e a todos demais valores sociais, precisam ser valorizados, ampliados e acessíveis a todos os sujeitos, enquanto trabalhadores.

Segundo Marcelo Abelha Rodrigues (2017):

O desenvolvimento que procura satisfazer as necessidades da geração atual, sem comprometer a capacidade das gerações futuras de satisfazerem as suas próprias necessidades. Dentro da visão ambiental, o desenvolvimento sustentado está diretamente relacionado com o direito à manutenção da qualidade de vida por meio da conservação dos bens ambientais existentes no nosso planeta. (RODRIGUES, 2017, p. 441)

Além da noção de desenvolvimento sustentável, faz-se necessário, ainda, abordar a questão da Educação Ambiental, enquanto conjunto de saberes holísticos, de realidade; e, que atinge todos os setores da sociedade, de forma interdisciplinar e intersetorial.

A Educação Ambiental demanda “uma abordagem holística e um método interdisciplinar que permitam a integração das esferas do ideal, material, de economia e cultura” (PHILIPPI JR, 2000, p. 19); ou seja, no âmbito da empresa, o trabalhador precisa conhecer, contribuir e ser um protagonista nas decisões fundamentais, que comandam o setor de produção, no estabelecimento de metas e resultados.

A Educação, igualmente considerada um Direito Fundamental, previsto no Art. 205, da Carta Magna de 1988; e, ligado ao Direito à Saúde pela Ordem Social, é um direito de todos e um dever prestacional do Estado; que objetiva o pleno desenvolvimento da pessoa humana, a expansão das potencialidades, das competências e habilidades, em todas as fases da vida; sempre, com a finalidade do exercício pleno da cidadania e da qualificação para o trabalho digno. Sua articulação e seu desenvolvimento devem se dar, nas três esferas federativas.

Nesse sentido, aponta Alexandrino e Paulo:

A União organizará o sistema federal de ensino e o dos Territórios, financiará as instituições de ensino públicas federais e exercerá em matéria educacional, função redistributiva e supletiva. Os municípios atuarão prioritariamente no ensino fundamental e na educação infantil, enquanto os Estados e o Distrito Federal, prioritariamente no ensino fundamental e médio. (ALEXANDRINO, Marcelo. PAULO, Vicente. 2015, p. 425)

A Educação, apesar da estruturação, definida no Plano Nacional de Educação, e, ser de responsabilidade do Estado, também, é pautada, na gestão democrática, com participação do Governo, da família, dos estudantes e de todas as empresas, em regime de colaboração; pois, as ações e as metas estratégicas precisam ser construídas e socializadas, por todos e para

todos. É a Educação que “ensina a proteger sua saúde; e, também, a atuar em prol do meio ambiente; e, que, em suma, capacita para exercer na inteireza suas liberdades constitucionais.” (MASSON, 2016, p. 1265).

Partindo do pressuposto de que a Educação e a Cidadania devem andar juntas e são indispensáveis para o progresso da nação, é preciso que haja uma reflexão sobre a Educação no Brasil, enquanto prioridade; e, enquanto, diretriz estratégica para o desenvolvimento sócio-econômico da nação; pois, ambas são a peça fundamental para o progresso da Humanidade; e, constitui a base para o trabalho digno.

A Educação, nessa perspectiva, deve estar irradiada de ações democráticas, intersetoriais e com divulgação ampla de seus erros, avanços e desafios, para que a comunidade e o Estado estabeleçam um diálogo saudável, efetivo e colaborativo, na solução desses problemas. Sabemos que o Direito à Educação exige e depende de muitos fatores complexos a serem potencializados e trabalhados, por meio de Políticas Públicas Educacionais, que o Estado, em parceria com a iniciativa privada e a comunidade, devem promover, tais como: a formação de professores; a estruturação e equipagem das escolas e universidades; a qualidade do ensino, do currículo e do método; o transporte; a mobilidade e a acessibilidade para todos, em igualdade de condições; situações, estas, que são estratégias para uma qualidade cada vez maior e melhor.

Para Costa (2018), a qualidade da Educação está ligada à qualidade do Ensino. Dessa forma, alertamos para o fato de que

A qualidade da educação está fortemente aliada à qualidade da formação dos professores. Outro fato é que o que o professor pensa sobre o ensino determina o que o professor faz quando ensina. O desenvolvimento dos professores é uma pré-condição para o desenvolvimento da escola e, em geral, a experiência demonstra que os docentes são maus executores das ideias dos outros. Nenhuma reforma, inovação ou transformação – como queira chamar – perdura sem o docente. (COSTA, 2018).

As políticas de restrição ao investimento em Educação, como a PEC dos gastos públicos, o corte de orçamento em Programas Federais de Formação de Professores; o PRONATEC e de Bolsas de Iniciação Científica podem acarretar retrocessos.

Esses Programas de Fomento à formação, à pesquisa e à profissionalização, além de estarem atrelados ao desenvolvimento científico, contribuem para a carreira dos professores - que são os protagonistas críticos do fenômeno da Educação - que precisam ser valorizados, incentivados e dignificados, em suas ações e seus serviços, prestados à comunidade. O não

investimento nos Profissionais da Educação pode acarretar o fenômeno da precariedade da Educação; o que conduz à Evasão e à baixa qualidade do Ensino.

Nessa linha de pensamento, Bezerra afirma que:

A precariedade na educação é um dos problemas sociais do nosso país. Isso porque há crianças que ainda não têm acesso ao ensino formal ou a escola que frequentam estão lotadas e oferecem poucas condições. Como consequência, essas crianças têm menos oportunidades. Um dos maiores problemas é que o Brasil não investe na educação de forma adequada, apesar de que investe mais em educação do que alguns países desenvolvidos. Além dessas questões, também está em causa a formação docente. A verdade é que há professores a lecionar disciplinas para as quais não receberam formação, bem como são pouco incentivados a nível de remunerações. (BEZERRA, 2018).

É preciso que haja, dentro das escolas, preparo acadêmico, logístico e estrutural para que o aluno possa desfrutar, de forma plena, do saber; e, isso exige muitas medidas, como declara Goldemberg:

A primeira delas reside na necessidade de preparação para a cidadania, incorporando à vida nacional grandes massas da população, dando a elas a instrução que lhes permita participar, tanto como eleitores, quanto como usuários dos serviços oferecidos pela sociedade moderna. No mundo todo, a extensão da participação política e do acesso a benefícios sociais, que constituem o cerne da cidadania na sociedade moderna (democrática ou não), esteve associada à universalização da educação básica. Numa sociedade democrática, essa universalização torna-se ainda mais necessária, porquanto dela depende o acesso do eleitorado a informações essenciais para a participação política plena e esclarecida (GOLDEMBERG, 1993).

Além disso, a Educação Ambiental, em sua visão holística, proporciona ao trabalhador o gozo integral e completo dos Direitos Ambientais do Trabalho. Esse gozo integral significa meios de acesso à cultura, ao progresso material e econômico, seu e de sua família; e, o desenvolvimento de recursos tecnológicos pelo trabalhador e uma remuneração justa.

Nessa perspectiva de tomada de decisões e de conhecimento de mundo e da empresa em que labora, é preciso que haja transparência, companheirismo e compartilhamento de saberes e informações, entre empregado e empresa, num esforço de governança corporativa, consciente e humana. É preciso que haja, ainda, o diálogo de saberes, dentro da empresa; considerando e valorizando as habilidades e os conhecimentos que a classe operária pode oferecer. Esse diálogo deve acontecer, não somente com relação às metas da empresa; mas também, aos desafios, prejuízos, problemas, avanços, conquistas e negociações que concedam novos benefícios, verbas e auxílios ao trabalhador.

Na gestão sustentável, o Empregador abre espaço para que o trabalhador possa intervir, de forma ativa e consciente; apontando soluções para a empresa e reivindicando sempre a atenção aos seus direitos, que a ordem laboral os concedeu, por lutas e conquistas, em movimentos sociais e sindicais.

Para Arlindo Philippi Jr (2000), no âmbito da gestão, deve haver um *fluir* de diálogos, o qual denomina de

diálogo de saberes que funciona em suas práticas, e que não conduz diretamente à articulação de conhecimentos disciplinares, onde o disciplinar pode referir-se à conjugação de diversas visões, habilidades, conhecimentos e saberes dentro de práticas de educação, análise e gestão ambiental, que, de algum modo, implicam diversas “disciplinas” – formas e modalidades de trabalho. (PHILIPPI JR, 2000, p. 22)

O trabalhador precisa ser visto e valorizado com um ser; como agente e sujeito, responsável pela produção, circulação e expansão das riquezas de uma país; e, não, como uma peça de uma engrenagem substituível. A Educação deve passar, então, a irradiar a mente do empregador, fazendo-o crer que os operários têm o direito a “serem respeitados como agentes criadores de riqueza; e, também, com acesso à cultura e ao saber” (FREIRE, 1992, p.21).

Aplicando essa teoria, no âmbito das relações de trabalho; e, ainda, com relação ao acesso ao saber e à cultura, precisamos asseverar que, o empregador precisa identificar as visões de mundo; as habilidades; os conhecimentos e saberes que o trabalhador possui, em seu patrimônio cultural e intelectual; inserindo-o nas decisões fundamentais da empresa, no gerenciamento dos riscos do negócio; e, aplicando tais conhecimentos para melhorar o clima organizacional e de meio ambiente do trabalho; potencializando as forças do trabalhador e reduzindo esforços desnecessários.

Para Aldo Paviani (2014):

Trabalho e Educação têm muitos vínculos, e são inseparáveis na nossa busca pela rota do bem-estar humano. Os chamados países desenvolvidos colocaram a Educação como prioridade por décadas e, com isso, evoluíram tecnológica, cultural e economicamente, com a manutenção de elevadas possibilidades de trabalho para as pessoas que se apresentam para qualquer atividade. Assim, a almejada equidade social, pela rota educacional, estará disponível para a ascensão se o trabalho contar com o suporte da Educação plena. (PAVIANI, 2014).

A Educação precisa ser promovida, no ambiente de trabalho, pela construção de valores que permitam o avanço tecnológico, cultural; e, tornem o trabalhador um sujeito ativo e consciente dos valores sociais do trabalho; da capacidade de iniciativa que perpassa pela

dedicação, pelo preparo, pelo êxito na produção e das atividades pedagógicas; que ampliem e socializem o conhecimento; promovam a ascensão profissional e a difusão do conhecimento. A Educação Ambiental para o Trabalho, como medida de Justiça e compensação, imposta aos grandes desmandos do Empregador; precisa ser implementada, de forma efetiva, no âmbito das Organizações Empresariais.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

À luz do exposto e compartilhando-se do entendimento de que o Estado Democrático e Social de Direito tem, por marcas, as conquistas dos Direitos Sociais, como Educação, Saúde, Meio ambiente, Desenvolvimento e Trabalho Digno, como resultado do processo de resistência e lutas, pautadas pelos movimentos sociais; consideramos que tais conquistas consagram e materializam o intitulado “Estado de Direito”, quando tais conquistas saem de uma base teórica (Ordenamento Jurídico); e, passam a ser uma constante, materializada nas necessidades da população e no dia-a-dia do trabalhador.

Tais Direitos formam o núcleo existencial, mínimo, para um bem-estar social completo; inclusive, dentro da jornada de trabalho; quando o empregado está submetido ao controle e à ordem de seu empregador, enquanto executa ordens ou à sua disposição.

A Saúde, como Direito Fundamental e Social, deve ser promovida, também, de forma descentralizada; envolvendo decisões que levem em consideração as demandas, limitações e condições dos trabalhadores, dentro da empresa. Isso se faz necessário, na elaboração e avaliação das Políticas Públicas em Saúde e Segurança do Trabalho. A fortificação das Entidades Sindicais, nas lutas de classes e nos movimentos sociais, é imprescindível para que sejam retomados os direitos, restringidos pela Reforma Trabalhista.

Além disso, analisando os efeitos iniciais da Reforma Trabalhista, dizemos que a ampliação dos poderes de negociação, entre empregado e empregador, podem gerar, ainda, mais desigualdades, nas relações laborais, quais sejam: flexibilizações injustas; pagamento parcial de horas extras; a não participação das Entidades Sindicais, nas negociações individuais; envolvendo duração do trabalho; entre outras.

Em virtude da constatação, ao longo desse trabalho, sobre a exploração, os desmandos e as iniquidades sociais, perpetradas pela classe dominante do poder empresarial contra a classe operária – inclusive, em sua jornada - vimos que o trabalhador, atualmente, ainda, é hipossuficiente e não possui poderes de negociar sua vida laboral, em pé de igualdade com o Empregador – como determina e incentiva a Reforma Trabalhista. Isso significa que o

trabalhador poderá se submeter a “negociações de sua jornada de trabalho”, exaustivas e prejudiciais à sua Saúde e Segurança, apenas para não ser desligado de seu contrato de trabalho – de forma impositiva e unilateral, pelo Empregador.

Como vimos, as Políticas Sociais Igualitárias geram emprego justo, renda e diminuem as iniquidades sociais; além de construírem uma rota segura e de acesso à informação, que todos necessitam nas suas relações e nos tecidos sociais. A gestão sustentável faz com que o Empregador leve em consideração os determinantes econômicos, sociais e culturais, no controle e na supervisão da jornada; não encarando esse mesmo trabalhador como objeto; mas como sujeito; detentor de garantias indisponíveis.

O trabalhador não pode ser considerado como uma peça de engrenagem de trabalho, que possa ser trocada e reparada, a qualquer tempo. Ele deve ser visto – nos modais da gestão sustentável - como sujeito detentor de Direitos Fundamentais e obrigações, constantes na ordem interna e externa. Uma má gestão da jornada do trabalho pode implicar no aumento dos agravos e das doenças laborais. Os intervalos e repousos, de fato, como se percebeu ao longo do trabalho, precisam ser gerenciados, com a participação do trabalhador, de forma ética e transparente.

Por fim, o Empregador – seguindo as linhas do desenvolvimento sustentável - deve desenhar uma política empresarial de promoção à saúde, no meio ambiente do trabalho; adotando, dentro da empresa, práticas que valorizem o trabalhador, de forma integral, nas questões salariais, de ascensão profissional, de segurança e de qualidade de vida; proporcionando-lhe o gozo e a garantia de todos os seus Direitos Sociais e Trabalhistas; principalmente, nas condições adversas de insalubridade e periculosidade, as quais afetam o contrato e a saúde dos trabalhadores.

A organização dos trabalhadores, enquanto categoria, a nosso ver, é uma importante estratégia e uma ferramenta de luta pela conquista dessa Política de Gestão Sustentável, no âmbito das empresas; como direito e garantia social à uma jornada justa e saudável a ser respeitada, pelos empregadores, dentro dos contratos de trabalhos.

A Gestão Sustentável acontece, de fato, quando as práticas empresariais e ambientais tornam o empregado um sujeito empoderado e estratégico para os valores sociais. Esse poder precisa ser conquistado; e, não dado. O trabalhador precisa tomar parte e ser parte das decisões fundamentais da Empresa; sobretudo, daquelas que impactam a sua saúde e a sua integridade física.

A Sustentabilidade busca, não só, o progresso econômico; mas também; e, sobretudo, “o social, na utilização dos recursos, para satisfazer as necessidades das gerações futuras e presentes” (RODRIGUES, 2016, p. 445); como medida de efetivação ao Direito Humano e Fundamental, da jornada de trabalho justa, ambientalmente correta; e, que promova os Direitos Sociais e Econômicos do trabalhador como, a vida, a dignidade e o pleno emprego.

THE SUSTAINABLE MANAGEMENT OF THE WORK DAY AS A PUBLIC HEALTH POLICY AND RIGHT: an approach in light of the impacts of Law 13467/2017 (Labor Reform) and Environmental Education

ABSTRACT

This article addresses the issue of Sustainable Workday Management and aims to analyze sustainable management as a right and public health policy that permeates labor contracts, highlighting the evolution of the Constitutional Labor Law through class struggles. In addition, it seeks to evaluate the ethical, human, sustainable, viable and environmentally correct management of the journey through Environmental Education.

Keywords: Sustainability. Health Law. Education.

5 REFERÊNCIAS

ALEXANDRINO, Marcelo. PAULO, Vicente. **Resumo de direito constitucional descomplicado**. 9. ed. São Paulo: Método, 2015.

BEZERRA, Juliana. **Educação no Brasil**. Disponível em: <<https://www.todamateria.com.br/educacao-no-brasil/>>. Acesso em 04 maio 2018.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília: Senado, 1988.

_____. Decreto Lei nº 5452 de 1 de maio de 1943. **Institui a Consolidação das leis do trabalho**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em 30 de mar. de 2018.

_____. Lei nº 13467 de 13 de Julho de 2017. **Altera a Consolidação das leis do trabalho**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato20152018/2017/lei/l13467.htm>. Acesso em 31 de mar. de 2018.

COGGIOLA, Osvaldo. **História do capitalismo: das origens até a primeira guerra mundial**. Disponível em: <<http://oohodahistoria.ufba.br/wp->

content/uploads/2016/08/OCogg-HIST%C3%93RIA-DO-CAPITALISMO.pdf>. Acesso em 05 de abr. de 2018.

CAMARGO, Renata Freitas de. **Gestão estratégica**. Disponível em: <<https://www.treasy.com.br/blog/gestao-estrategica/>>. Acesso em: 30 de mar. de 2018.

CAMPOS, Wagner. **O que é gestão estratégica**. Disponível em: <<http://www.administradores.com.br/artigos/marketing/o-que-e-a-gestao-estrategica/28653/>>. Acesso em: 30 de mar. de 2018.

CARVALHO, AI. **Determinantes sociais, econômicos e ambientais da saúde: a saúde no Brasil em 2030 - prospecção estratégica do sistema de saúde brasileiro: população e perfil sanitário**. Disponível em: <[http://books.scielo.org/Fiocruz/Ipea/Ministério daSaúde/Secretaria de Assuntos Estratégicos da Presidência da República](http://books.scielo.org/Fiocruz/Ipea/Ministério_daSaúde/Secretaria_de_Assuntos_Estratégicos_da_Presidência_da_República)>. Acesso em: 30 de mar. de 2018.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 4. ed. São Paulo: Manole, 2014.

CORREIA, Henrique. **Direito do trabalho**. 10. ed. São Paulo: Juspodivm, 2017.

COSTA, M. V. N.; MENESES, Z. M. **Evasão Escolar: causas e repercussão social**. Monografia (Especialização em Planejamento Educacional) – UNIFOR, Fortaleza, 1995.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 13. ed. São Paulo: LTR, 2017.

ENGELS, Friedrich Engels. **A origem da família, da propriedade privada e do Estado**. Tradução de Leandro Konder 3. ed. São Paulo: Expressão Popular, 2012.

FILHO, Erado da Silva Ramos. JUNIOR, Marco Antonio Mitidiero. SANTOS, Laiany Rose Souza. **Questão agrária e conflitos territoriais**. 1. ed. São Paulo: Outras Expressões, 2016.

FREIRE, Paulo. **Pedagogia da esperança: um reencontro com a pedagogia do oprimido**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1992.

GALEANO, Eduardo H. **As veias abertas da América Latina**. São Paulo: Sindicato Nacional dos Editores de Livros, 2013.

GARCIA, Denise S. Siqueira; SOUZA, Maria Cláudia S. Antunes de. Direito ambiental e o princípio do desenvolvimento sustentável. **Revista Eletrônica Direito e Política**, Itajaí, v.2, n.2, 2º quadrimestre de 2007. Disponível em: <www.univali.br/direitoepolitica - ISSN 1980-7791>. Acesso em: 08 de abr. de 2018.

GARCIA, Gustavo Felipe Barbosa . **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: Grupo Gen, 2017.

GOLDEMBERG, José. **O repensar da educação no Brasil**. Disponível em<http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-40141993000200004>. Acesso em 04 de maio de 2018.

KIENY, Marie-Paule. **Diminuindo diferenças: a prática das políticas sobre determinantes sociais da saúde.** Rio de Janeiro: Organização Mundial da Saúde, 2011.

MASSON, Nathalia. **Manual de direito constitucional.** 5.ed. São Paulo: Jus Podivm, 2017.

MORAES, Alexandre de. **Direito constitucional.** 33. ed. São Paulo: Atlas, 2017.

PAVIANI, Aldo. **Educação e trabalho – binômio inseparável.** Disponível em:
<<http://www.todospelaeducacao.org.br/educacao-na-midia/indice/32618/opiniao-educacao-e-trabalho---binomio-inseparavel/>>. Acesso em 06 de abr. de 2018.

PHILIPPI JR, Arlindo. **Interdisciplinaridade em ciências ambientais.** São Paulo: Signus, 2000.

REALE, Miguel. **Lições preliminares de direito.** 27. ed. São Paulo: Saraiva, 2002.

RODRIGUES, Marcelo Abelha. **Direito ambiental esquematizado.** 4.ed. São Paulo: Saraiva, 2017.