
DERECHO DEL TRABAJO Y MEDIO AMBIENTE

LABOR LAW AND ENVIRONMENT

Luiz Carlos Amorim ROBORTELLA

Socio fundador de Robortella e Peres Advogados, San Pablo (Brasil). Doctor en Derecho del Trabajo por la Universidad de San Pablo (Brasil). Presidente Honorario de la Academia Brasileña de Derecho del Trabajo. Miembro de número 29 de la Academia Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

luiz.carlos@robortella.com.br

Fecha de envío: 27/11/2024

Fecha de aceptación: 24/01/2025

DERECHO DEL TRABAJO Y MEDIO AMBIENTE

Luiz Carlos Amorim ROBORTELLA

Academia Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Resumen: El presente trabajo analiza la relación entre el derecho laboral y la protección ambiental en el contexto de las transformaciones económicas y tecnológicas actuales. Examina cómo la crisis ecológica y la desigualdad afectan a los trabajadores, destacando la fragmentación del empleo, la precarización laboral y los impactos de la economía digital. Se propone una visión ampliada del medio ambiente laboral, que no solo abarque los riesgos físicos, sino también los efectos psicológicos y sociales del trabajo en la era digital, como el estrés, el burnout y la desconexión. Asimismo, el autor enfatiza la necesidad de políticas públicas y marcos normativos que integren la sostenibilidad ambiental y laboral, promoviendo un neocorporativismo ambiental basado en la participación de empresas, sindicatos y el Estado. Se abordan conceptos como la responsabilidad social empresarial, la negociación colectiva y los estándares ESG como mecanismos clave para garantizar un entorno de trabajo seguro y saludable en un mundo en transformación.

Palabras clave: Medio ambiente laboral - Precarización del trabajo - Derecho a la desconexión - Responsabilidad social empresarial - Sostenibilidad laboral

Sumario: 1. La marcha de los insensatos. 2. Reflejos en el trabajo. 3. Derecho ambiental del trabajo. 4. Cambios en el perfil del trabajador. 5. Responsabilidad social de la empresa. 6. Negociación colectiva y protección. 7. Constitución brasileña. 8. Eliminación de los agentes nocivos. 9. Conclusión.

Abstract: This paper analyses the relationship between labour law and environmental protection in the context of current economic and technological

transformations. It examines how the ecological crisis and inequality affect workers, highlighting the fragmentation of employment, job insecurity and the impacts of the digital economy. It proposes an expanded view of the work environment, which encompasses physical risks and the psychological and social effects of work in the digital age, such as stress, burnout and disconnection. The author also emphasises the need for public policies and regulatory frameworks that integrate environmental and labour sustainability, promoting an environmental neo-corporatism based on the participation of companies, unions and the State. Concepts such as corporate social responsibility, collective bargaining and ESG standards are addressed as key mechanisms to guarantee a safe and healthy work environment in a changing world.

Key words: Work environment - Precarious employment - Right to disconnect - Corporate social responsibility - Work sustainability

Summary: 1. The march of the fools. 2. Reflections at work. 3. Environmental labour law. 4. Changes in the profile of the worker. 5. Corporate social responsibility. 6. Collective bargaining and protection. 7. Brazilian Constitution. 8. Elimination of harmful agents. 9. Conclusion.

1. La marcha de los insensatos¹

Vemos una espantosa marcha de la insensatez en el planeta, a bordo de un barco a la deriva, sin destino, sin visibilidad, sin brújula, con mares tormentosos y al borde del naufragio. Es difícil saborear los frutos de la modernidad sabiendo que el futuro de nuestros hijos y nietos está en peligro.²

Desafortunadamente, la política, el capital y el trabajo están unidos en la destrucción de la naturaleza.

En el mundo occidental y en Europa del Este se produjo una violenta ruptura con principios e instituciones que parecían valores éticos y jurídicos cristalizados.

La concentración sin precedentes de la riqueza crea millonarios, multimillonarios e incluso billonarios, a veces en un corto espacio de tiempo, aumenta la influencia del poder económico sobre el Estado nación y debilita la gobernanza de las democracias.

La humanidad ha resuelto el problema de la producción de riqueza, pero se enfrenta al grave problema de su distribución.

En América y Europa, el Estado democrático está siendo socavado o incluso destruido por guerras, ideologías autoritarias y líderes populistas que se aprovechan de las reglas de la democracia para corromperla con demagogia y manipulaciones electorales.

Descaradamente, cuando son derrotados en las urnas, difunden mentiras y acusan a sus oponentes de fraude.

Otros se aferran al poder por la fuerza de las armas, persiguiendo a sus opositores y manipulando el Estado con sus cómplices.

La financiarización de la economía y el extremismo, sobre todo de derechas, están provocando un grave retroceso cultural, social, político y medioambiental.

La naturaleza devastada reacciona con catástrofes climáticas por todas partes.

¹ En la investigación colaboró la asistente e investigadora Gabriella Francynni Rodrigues da Silva.

² Maalouf, Amin, *Le déreglement du monde*, Éditions Grasset & Fasquelle, París, 2009, p. 12.

Una gran amenaza para las democracias es el uso delictivo de las redes sociales, el desprecio por la ciencia, los derechos humanos y la cultura, agravados por el negacionismo ante el grave problema climático.

2. Reflejos en el trabajo

La desigualdad crece en distintos grados en todo el mundo; la pobreza y la informalidad provocan la desintegración social. Esta triste situación afecta a la sociedad del trabajo.

Es muy difícil movilizar a los trabajadores.

Cuando más se les necesita para protagonizar la defensa de sus derechos, se encuentran divididos y segmentados como nunca, constituyendo una realidad multiforme y heterogénea que conduce al aislamiento y al individualismo, en detrimento de la acción colectiva.

Junto al clásico empleado, han surgido nuevas figuras, como los teletrabajadores nacionales e internacionales, los autónomos, los autónomos exclusivos, los autónomos dependientes, los microempresarios, los empleados eventuales, los precarios, los temporales, los intermitentes, los plataformizados, etc.

De hecho, para muchas personas, trabajar por cuenta ajena no significa una mejor calidad de vida. Los bajos salarios, la inseguridad laboral, las fusiones y adquisiciones y la llamada modernidad líquida —no se sabe quién es el destinatario del servicio— han cambiado el perfil de trabajadores y empresas en la lucha por sobrevivir en la jungla tecnológica.

Las fronteras nacionales se rompen, los lazos de solidaridad entre el capital y el trabajo se deshilachan y surge un hiperindividualismo.

Las personas vulnerables se autodenominan emprendedores porque exigen libertad y autonomía en el trabajo, actuando a menudo al margen de la ley y de las estructuras reguladoras. Se autocalifican orgullosamente como emprendedores y así es como les tratan las plataformas y los proveedores de servicios, como puede verse en la uberización.

Este hiperindividualismo les aleja de las agendas que marcan la historia social de los sindicatos y las asociaciones de trabajadores.

Por el contrario, rechazan a los sindicatos y, a su vez, son rechazados por ellos o utilizados como moneda de cambio en las negociaciones colectivas que apuntan a beneficiar al empleado tradicional.

Estoy convencido de que la alienación colectiva de los trabajadores contribuye a la apatía de las instituciones políticas nacionales e internacionales, que sufren un verdadero acoso por parte del extremismo y el negacionismo ideológicos, lo que impide avanzar en las cuestiones medioambientales.

Esta anestesia social afecta todas las formas de vida animal, vegetal y mineral, yendo mucho más allá de los intereses de los trabajadores.

Vivir rodeado de un medio ambiente sano es un derecho humano fundamental de tercera generación, según la moderna teoría general del derecho.

El medio ambiente es de propiedad colectiva y de interés para todos. Lo que se preserva es el acceso a la calidad de vida, para que la salud corporal y mental no se vea afectada por las agresiones derivadas de la contaminación ambiental, el beneficio a cualquier precio, la violencia, el acoso y las nuevas tecnologías.

El medio ambiente sano requiere una relación ecológicamente equilibrada entre las distintas especies de animales, plantas y flores, así como la preservación de los ríos, los océanos y la atmósfera.

La anterior clasificación abstracta de los fenómenos físicos, químicos o ambientales basada en la teoría del riesgo profesional es anacrónica.

Se ha superado la tipificación clásica de los accidentes y enfermedades del trabajo, entre otras cosas porque está vinculada a normas mecánicas y analógicas y, además, suele estar dirigida al trabajador y a su actividad en el local del empleador.

Resulta que los riesgos para el trabajo humano van hoy más allá de las ocupaciones tradicionales.

Las distintas formas en que se configuran los factores de producción, la organización del trabajo y las relaciones interpersonales escapan a las normas preestablecidas.

El daño ambiental afecta a intereses difusos y colectivos y no se ajusta a las limitaciones objetivas y subjetivas de la teoría del riesgo profesional.³

Hoy debemos cuidar el riesgo laboral-ambiental, alineado con el equilibrio del medio ambiente en todas sus acepciones.

La sociedad 4.0, la *Gig Economy* y la inteligencia artificial requieren la ampliación conceptual del medio ambiente de trabajo.

Las relaciones humanas son remotas, mediadas por conexiones a Internet, nubes de datos, sistemas informáticos, telemática y plataformas digitales, todo ello inserto en un escenario de hiperconexión⁴.

Un orden público tecnológico o ambiental requiere la participación intensa del Estado, las empresas, los consumidores, los trabajadores y las asociaciones.

En pocas palabras, necesitamos introducir una especie de **neocorporativismo ambiental**.

Este derecho ambiental construido democráticamente puede preservar la calidad de vida, la salud y el equilibrio de la naturaleza.

3. Derecho ambiental del trabajo

El enfoque moderno del derecho ambiental del trabajo se aleja de los estrechos conceptos de insalubridad, peligrosidad o incluso penosidad y alcanza una dimensión axiológicamente más amplia y densa: la salud física y mental.

El entorno digital crea nuevas enfermedades y trastornos mentales, ampliándose objetivamente.

³ EBERT, Paulo Roberto Lemgruber. O meio ambiente do trabalho equilibrado e a conformação do direito fundamental ao trabalho digno. In: DELGADO, Gabriela Neves. Direito fundamental do trabalho digno no século XXI. São Paulo, LTr, Vol. I., 2020. p. 263-273.

⁴ CARLOTO, Selma. BANNAK, Daniela Haline. Análise jurídica do meio ambiente laboral no contexto da sociedade 4.0: direitos fundamentais e responsabilidades empresariais. Revista LTr. N. 87-12. 2023. p. 1497-1506.

Hay también una expansión subjetiva para incluir a todo tipo de trabajador, como se observa en algunos ordenamientos jurídicos nacionales y en el propio Derecho Internacional del Trabajo.

Estamos muy lejos de las circunstancias en las que el derecho del trabajo evolucionó históricamente con la intervención estatal y la negociación colectiva.

Lo que importa es proteger el ambiente donde se realiza el trabajo, cualquiera que sea la condición de su realización.

En una visión más amplia, se deben incluir los factores conductuales que actúan sobre el trabajo humano en todas sus formas, provocando estrés, “burnout”, “boreout” (aburrimiento, frustración) y “brownout” (una forma de apagón de energía), agotamiento físico y mental, ampliando así la protección objetiva del trabajador.

Las causas conductuales son conocidas como acoso moral o sexual o por sus nombres en inglés: *mobbing*, *harassment*, *stalking*, *bullying*, *whistleblowing* y otros.

El *burnout*, estrés laboral crónico, es el resultado del desajuste entre las exigencias de la producción moderna y las limitaciones individuales del trabajador, que empieza a nutrir actitudes negativas hacia el ambiente laboral que le causan sufrimiento.

El síndrome de *boreout* (del inglés “bored”, que significa “aburrido”) es un trastorno causado por la escasa utilización de la capacidad y el talento del trabajador, que provoca desmotivación y depresión.

En el *brownout* (comúnmente conocido como “apagón” energético) se produce una pérdida de motivación y sentido en el trabajo, sin interferencia del empleador.

Otros factores son el miedo a perder el trabajo o el puesto, las represalias empresariales, etc.⁵

Por otra parte, existe una intensa telesubordinación y control del tiempo libre y los horarios, lo que genera el llamado derecho a la desconexión. La vida

⁵ FREITAS, Cláudio. BOYNARD, Carolina. A saúde mental no trabalho, a cultura do assédio e a síndrome de burnout, boreout e brownout. Revista LTr. N. 87-08. 2023. pp. 946-955.

laboral cotidiana está inundada de mensajes por vía telemática, computadoras portátiles, teléfonos móviles, entre otros.

El derecho a la desconexión limita la conectividad excesiva en el trabajo en defensa de la salud.⁶

4. Cambios en el perfil del trabajador

Los cambios en los procesos productivos y la descentralización de la mano de obra modificaron el concepto de ambiente laboral, que cada vez más se extiende a la vivienda y otros entornos urbanos.

La nueva tecnología trastorna la idea de establecimiento, horario y subordinación. Los empleados son más autónomos y los autónomos son más subordinados.

La economía digital proporciona una mayor autonomía en el trabajo, pero, por otra parte, tiene puntos negativos como, entre otros:

- a) aislamiento social y profesional;
- b) hiperindividualismo;
- e) promiscuidad entre el trabajo y la familia;
- g) jornadas de trabajo extenuantes y estrés.

La legislación brasileña garantiza que todos tengan el mismo tratamiento desde el punto de vista ambiental, ya sean empleados propios o de subcontratados.

La disparidad es realmente inaceptable. La preservación de la salud no depende de vínculos legales formales o indirectos porque el medio ambiente nocivo agrede igualmente a todos.

Sin embargo, la seguridad y la medicina del trabajo en Brasil no incluyen a los informales y atípicos, que crearon una nueva clase social: el “precariado”.

El derecho del trabajo solo recuperará funcionalidad, racionalidad y eficiencia cuando se enfoque en la protección de los trabajadores excluidos.

⁶ MARTINS, Adalberto. AMARAL, Felipe Marinho. O direito à desconexão e ao lazer do trabalhador. Revista LTr. N. 86-12. 2022. p. 1500-1510. trabalho, a cultura do assédio e a síndrome de burnout, boreout e brownout. Revista LTr. N. 87-08. 2023. pp. 946-955.

Debe ser un instrumento de política social y económica mediante el equilibrio entre el “hard law” y el “soft law”.

La negociación colectiva y la responsabilidad de la empresa son fórmulas de "soft law".

5. Responsabilidad social de la empresa

La economía social de mercado contemporánea agrega dos valores esenciales: la salud y el medio ambiente.

El capitalismo debe estar en armonía con la naturaleza y la sociedad humana.

La verdadera riqueza de las naciones se mide por el respeto a la naturaleza, los derechos humanos y la ética en los negocios.

No se pueden aceptar ganancias que perjudiquen la salud del trabajador.

En el capitalismo colaborativo, la empresa debe generar valor para los inversores, trabajadores, proveedores, consumidores y la comunidad.

Es un capitalismo de *stakeholders*, con valores sociales y políticos que van más allá del mero interés del inversor (*shareholder*).

Se está adoptando el denominado estándar ESG como criterio de inversión en el mercado de capitales. Brasil está en la lista de los países más dedicados a este tema en los últimos años.⁷

El estándar ESG constituye el núcleo del capitalismo colaborativo. Aumenta el nivel de socialización de la empresa para atender a los diversos intereses concentrados en ella, incluso de los consumidores.

Hace visible su faceta institucional al ampliar las obligaciones con la sociedad. Va más allá del mero gobierno corporativo. Propone una postura cívica que incide en la misma concepción jurídica de empresa.

Según consultoras internacionales, para el 2025, cerca del 60% de los fondos de inversión observarán el criterio ESG, es decir, casi 9 mil millones de

⁷Valor Globo <https://valor.globo.com/empresas/esg/noticia/2022/02/21/entenda-o-que-e-esg-e-por-que-a-sigla-esta-em-alta-nas-empresas.ghtml>.

dólares americanos, así como alrededor del 80% de los inversores institucionales en sus operaciones.

Para evitar la mera ética del “marketing” (“marketethics ou marchétique”) se mide el desempeño lo miden instituciones como el ISSB (International Sustainability Standards Board)⁸.

En definitiva, las empresas que sacrifican los derechos humanos y atacan la naturaleza serán proscritas por los inversores.⁹

La ONU exige que las instituciones financieras y de seguros cumplan con los estándares ESG en análisis de riesgo, crédito e inversión.¹⁰

La OIT publicó en 2006 la “Declaración sobre Justicia Social para una Globalización Equitativa”, que evalúa niveles de protección al trabajo.

La certificación ISO 26000 mide la responsabilidad social corporativa, incluso con base en los convenios de la OIT.

En Brasil, el Banco Central desde 2014 emite resoluciones para gestionar los riesgos climáticos en las actividades empresariales.¹¹

Los propios consumidores exigen productos social y ambientalmente sostenibles.¹²

Por lo tanto, no basta con que la empresa cumpla con las leyes. Ella debe autolimitarse a través de códigos internos que sean un verdadero compromiso, complementando el derecho estatal.

Es innegable la eficacia normativa de estos códigos en temas como la protección del medio ambiente de trabajo, el acoso sexual, el acoso moral, etc.

6. Negociación colectiva y protección

La participación de las entidades sindicales en la prevención y reparación de los daños causados por el ambiente de trabajo es indispensable.

⁸Folha UOL <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2022/02/empresas-nao-sabem-se-estao-indo-bem-ou-mal-na-agenda-esg.shtml>.

⁹<https://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/gvexecutivo/article/download/85510/80703>.

¹⁰<https://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/gvexecutivo/article/download/85510/80703>.

¹¹Fundação Getúlio Vargas, <https://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/gvexecutivo/article/download/85510/80703>.

¹² Revista Veja, <https://veja.abril.com.br/insights-list/a-nova-face-dos-negocios-o-impacto-do-esg-no-ambiente-empresarial-no-consumo-e-nas-financas/>.

Los intereses colectivos de los trabajadores están en la esencia de la actividad de los sindicatos.

En Brasil, los sindicatos están legitimados para interponer acciones públicas ambientales y juicios de amparo para la protección de la salud, pero solo representan a los empleados.

7. Constitución brasileña

La Constitución de 1988 tiene un capítulo específico sobre el medio ambiente. Exige la reducción de los riesgos inherentes al trabajo, estipula jornadas de trabajo inferiores y adicional por actividades penosas, insalubres y peligrosas, pero también estas normas están destinadas exclusivamente a los empleados.

El texto constitucional creó un formidable Sistema Único de Salud, que atiende a todos y, entre sus funciones, colabora con la protección del medio ambiente. El SUS es responsable de las actividades de protección de la salud de los trabajadores a través de Comisiones Intersectoriales.

Las conductas y actividades nocivas para el medio ambiente someten a los infractores, ya sean personas físicas o jurídicas, a sanciones penales y administrativas, además de la reparación del daño.

Como se puede observar, existen obligaciones de la empresa hacia la colectividad, inconfundibles con las dirigidas a sus trabajadores.

8. Eliminación de los agentes nocivos

En 2022, la Conferencia Internacional del Trabajo añadió la seguridad y la salud a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo.

Esta decisión histórica obliga a todos los Estados miembros de la OIT a respetar y promover un ambiente de trabajo seguro y saludable, independientemente de la ratificación de los Convenios que tratan este tema.

El Convenio 148 aborda los riesgos profesionales en el lugar de trabajo derivados de la contaminación del aire, el ruido y las vibraciones.

Cabe destacar el Convenio 190, de 2019, que entró en vigor en junio de 2021, ratificado por 44 países. Se aplica a todos los trabajadores, públicos y privados, independientemente de su situación contractual, así como a los pasantes, voluntarios e incluso a quienes buscan empleo.

Es necesaria una revisión de los conceptos legales de las actividades que causan daño físico a los trabajadores.

Más que indemnizar por el trabajo en condiciones ambientales que causan daño, debemos eliminar o neutralizar los agentes nocivos.

Es necesaria una mayor atención a los aspectos ergonómicos. La ergonomía tiene como objetivo estudiar los sistemas para que las máquinas puedan funcionar en el ambiente de trabajo en armonía con el hombre.

Según algunos estudios, la valoración excesiva del uso de Equipos de Protección Personal como medida de protección de la salud está equivocada, ya que su uso no corrige las deficiencias ambientales ni elimina la acción de los agentes nocivos para la salud en el organismo del trabajador.

Las nuevas tecnologías pueden eliminar por completo el trabajo insalubre, peligroso y penoso.

Sin embargo, sigue habiendo altos niveles de contaminación ambiental, incluso debido a los incendios ocurridos en Brasil en el segundo semestre de 2024, que provocan enfermedades respiratorias y pulmonares, con un alto costo humano y económico.

9. Conclusión

La contaminación del aire, los ríos, los lagos y los océanos afecta profundamente la salud y calidad de vida de los seres vivos en la naturaleza.

Debemos avanzar hacia una noción de “habitat laboral”, es decir, el ambiente de trabajo como factor de calidad de vida del trabajador “lato sensu” y en armonía con los ecosistemas.

Necesitamos más economía verde, empresas verdes, activismo social y políticas verdes para detener los procesos de producción que arruinan la naturaleza.

La Declaración de 1998 sobre los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo impone obligaciones a todos los Estados Parte, independientemente de la ratificación de los convenios de la OIT.

Casi 25 años después, se añadió el quinto principio, que trata del ambiente de trabajo seguro y saludable, a la Declaración de Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo. Este quinto principio se aplica a todos los trabajadores del mundo, formales o informales, ya que protege el derecho a una vida saludable en el trabajo, con la reducción de enfermedades y muertes.

Vale recordar que la tecnología puede crear nuevos riesgos laborales y sociales, lo que requiere una constante evolución y actualización de las medidas de protección.

La introducción de las nuevas tecnologías en el mundo del trabajo debe ser objeto de seguimiento, formación y capacitación profesional adecuada y específica, ya que generan nuevos riesgos.¹³

Para terminar, recuerdo el gran compositor brasileño Tom Jobim, que pensó mucho en la naturaleza y la defendió: Brasil es el único país del mundo que lleva el nombre de un árbol, pero ese árbol ya no existe.

¹³ GAURIAU, Rosane. Riscos profissionais, tecnologias “inteligentes”, saúde, segurança e meio ambiente do trabalho. Revista LTr. N. 87-09. 2023. p. 1078-1088.

Bibliografía

- CATALDI, M. J. (1999). “O stress no meio ambiente do trabalho”, Tese de Dissertação de Mestrado, São Paulo, PUC.
- CARLOTO, S. BANNAK, D. H. (2023). “Análise jurídica do meio ambiente laboral no contexto da sociedade 4.0: direitos fundamentais e responsabilidades empresariais”, *Revista LTr*. N. 87-12, p. 1497-1506.
- EBERT, P. R. L. (2020). “O meio ambiente do trabalho equilibrado e a conformação do direito fundamental ao trabalho digno”, en Delgado, Gabriela Neves, *Direito fundamental do trabalho digno no século XXI*, São Paulo, LTr, Vol. I., p. 263-273.
- FIORILLO, C. A. P. y NAHAS, T. C. (1998). “Meio ambiente do trabalho: riscos ambientais e espaços ambientais criados – prevenção e reparação”, en Pamplona Filho, Rodolfo, *Estudos de direito em homenagem a José Augusto Rodrigues Pinto*, São Paulo, LTr.
- FREITAS, C. y BOYNARD, C. (2023). “A saúde mental no trabalho, a cultura do assédio e a síndrome de *burnout*, *boreout* e *brownout*”, *Revista LTr*. N. 87-08, p. 946-955.
- GAURIAU, R. (2023). “Riscos profissionais, tecnologias “inteligentes”, saúde, segurança e meio ambiente do trabalho”, *Revista LTr*. N. 87-09, p. 1078-1088.
- MAALOUF, A. (2009). *Le dérèglement du monde*, Éditions Grasset & Fasquelle, Paris.
- MARTINS, A. y AMARAL, F. M. (2022). “O direito à desconexão e ao lazer do trabalhador”, *Revista LTr*. N. 86-12, p. 1500-1510.
- MARANHÃO, N. (2017). “Poluição labor-ambiental: aportes jurídicos gerais”, *Revista LTr*. N. 81-06, p. 672-679.
- MELO, S. N. y MANCUSO, C. E. (2023). “O mundo do trabalho em transição e a poluição labor-ambiental”, *Revista LTr*. N. 87-09, p. 1338-1345.
- ROCHA, J. C. (1997). *Direito Ambiental e Meio Ambiente do Trabalho*, São Paulo, LTr.

SADY, J. J. (1999). “Direito do Trabalho e o Meio Ambiente do Trabalho”,
Dissertação de Doutorado, São Paulo, Pontifícia Universidade Católica.

Recursos electrónicos

FUNDAÇÃO GETÚLIO VARGAS – FGV - SÃO PAULO,
<https://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/gvexecutivo/article/download/85510/80703>.

REVISTA VEJA, <https://veja.abril.com.br/insights-list/a-nova-face-dos-negocios-o-impacto-do-esg-no-ambiente-empresarial-no-consumo-e-nas-financas/>.

VALOR GLOBO,
<https://valor.globo.com/empresas/esg/noticia/2022/02/21/entenda-o-que-e-esg-e-por-que-a-sigla-esta-em-alta-nas-empresas.ghtml>.