

TRABALHO, CONSTITUIÇÃO E RESPONSABILIDADE SOCIAL: O EMPREGADOR COMO AGENTE DE TRANSFORMAÇÃO DA ORDEM ECONÔMICA E DA DIGNIDADE HUMANA

Eduarda Zago
Nelci Lurdes Gayeski Meneguzzi

RESUMO

O presente artigo analisa o direito social como mecanismo protetivo destinado aos indivíduos que se encontram em situação de vulnerabilidade, em outros termos, daquelas pessoas que são caracterizadas como hipossuficientes, que possuem recursos limitados, geralmente de ordem financeira. À vista disso, o trabalho foi considerado um direito social pela Constituição Federal de 1988, estando previsto no artigo 6º, *caput*, do texto constitucional, tido como um direito de todos os cidadãos. Desse modo, o trabalho é mais do que um simples mecanismo de subsistência do indivíduo, também sendo considerado um meio pelo qual a pessoa possa se sentir parte integrante da sociedade, sendo capaz de se identificar dentro de uma coletividade e ser reconhecida, de mesmo modo, pelos seus semelhantes, respeitada as suas necessidades pessoais e, principalmente, sua dignidade. Dessa forma, a pesquisa teve como objetivo responder os seguintes questionamentos: qual é o papel do empregador na proteção do trabalho e quais os meios necessários para a devida efetivação desse direito tão importante para a coletividade? Para responder a problemática suscitada adotar-se-á o método de abordagem dialético, de natureza qualitativa, com abordagem teórico-documental para o estudo do tema em análise. Ao final do estudo pode-se afirmar que o empregador possui responsabilidade social

Eduarda Zago

Acadêmica do 10º semestre do Curso de Graduação em Direito pela Universidade Regional Integrada do Alto Uruguai e das Missões (URI - Campus de Santo Ângelo). Endereço eletrônico: eduardazago17@gmail.com

Nelci Lurdes Gayeski Meneguzzi

Doutora pelo Programa de Pós-graduação em Direitos Humanos da Universidade Regional do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul (UNIJUI). Mestra em Relações de Trabalho/Direito pela Universidade de Caxias do Sul (UCS). Especialista em Direito da Seguridade Social Previdenciário e Prática (LEGALE), Especialista em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho, pelo Complexo de Ensino Superior de Santa Catarina (CESUSC). . ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9770-8395>. Endereço eletrônico: nelcimeneguzzi@gmail.com

no desenvolvimento de sua atividade empresarial, tendo em vista os impactos positivos ou negativos que as suas ações podem acarretar na coletividade. Ainda, pode-se concluir que decisões como as dos tribunais do trabalho sobre diminuição de carga horária para trabalhadoras que possuem filhos com algum transtorno psicológico ou síndrome é um exemplo claro de responsabilidade social do empregador para com a coletividade.

Palavras-chaves: Direitos Sociais. Direito do Trabalho. Responsabilidade Social Corporativa. Trabalhador.

ABSTRACT

This article analyzes social rights as a protective mechanism for vulnerable individuals—in other words, those characterized as underprivileged and possessing limited resources, usually financial. Therefore, work was considered a social right by the 1988 Federal Constitution, as provided for in the caput of Article 6 of the constitutional text, and is considered a right of all citizens. Thus, work is more than simply a means of subsistence for individuals; it is also considered a means by which individuals can feel an integral part of society, able to identify themselves within a community and be recognized by their peers, respecting their personal needs and, above all, their dignity. Thus, the research aimed to answer the following questions: What is the role of the employer in labor protection, and what means are necessary to properly enforce this right, so important to the community? To address the issue raised, a dialectical, qualitative approach will be adopted, with a theoretical-documentary approach to study the topic under analysis. At the end of the study, it can be stated that employers have a social responsibility in the development of their business activities, considering the positive or negative impacts their actions may have on the community. Furthermore, it can be concluded that decisions such as those of labor courts regarding reduced working hours for workers with children with a psychological disorder or syndrome are a clear example of employers' social responsibility to the community.

Keywords: Social Rights. Labor Law. Corporate Social Responsibility. Worker.

INTRODUÇÃO

Os direitos sociais são considerados direitos fundamentais do ser humano, indispensáveis para sua sadia qualidade de vida. Tais prerrogativas estão previstas no artigo 6º da Constituição Federal de 1988 e visam proteger as necessidades básicas de qualquer cidadão e estabelecer igualdades em situações sociais originalmente

desiguais.

Assim, dentre os direitos sociais elencados pela Carta Magna de 1988, o legislador escolheu definir o trabalho como um deles, devido sua demasiada importância no desenvolvimento pleno da sociedade. Assim, devido a esse caráter social, o trabalho é mais do que um simples mecanismo de subsistência do indivíduo, também sendo considerado um meio pelo qual a pessoa possa se sentir parte integrante da sociedade, sendo capaz de se identificar dentro de uma coletividade e ser reconhecida, de mesmo modo, pelos seus semelhantes, respeitada as suas necessidades pessoais e, principalmente, sua dignidade humana.

A partir desse entendimento, questiona-se: qual o papel e do empregador na proteção do trabalho e quais os meios necessários para a devida efetivação desse direito social tão importante para a coletividade?

Primeiramente, a pesquisa se atenta em explicitar o trabalho como um dos direitos sociais e salientar sua importância na sociedade. Após, o estudo objetiva dissertar sobre o papel do empregador nas relações de emprego, para ao final debater sobre a responsabilidade social que este possui perante a coletividade e como é possível garantir a efetivação do direito ao trabalho aos empregados, buscando uma harmonia social.

A pesquisa será conduzida por meio do método dedutivo, utilizando-se de pesquisa bibliográfica e documental, com base em doutrinas e na legislação brasileira pertinente ao tema.

O DIREITO SOCIAL AO TRABALHO NA CONSTITUIÇÃO FEDERAL: FUNDAMENTO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA E DA ORDEM ECONÔMICA

A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, em seu preâmbulo, estabelece que aos representantes do povo brasileiro incumbe assegurar o exercício dos direitos sociais e individuais, promovendo a liberdade, a segurança, o bem-estar, o desenvolvimento, a igualdade e a justiça como valores supremos de uma sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos, alicerçada na harmonia social. Mas o que seriam, de fato, esses direitos sociais referidos no preâmbulo da Carta Magna e como eles interferem na criação de uma sociedade mais justa e harmônica?

Os direitos sociais, mencionados no preâmbulo e explicitados e esmiuçados no artigo 6º da Constituição Brasileira de 1988, representam o conjunto de prerrogativas fundamentais destinadas a garantir condições materiais mínimas para uma vida digna. Diferentemente dos direitos individuais, que visam proteger a liberdade e a autonomia do indivíduo frente ao Estado, os direitos sociais impõem ao Estado uma

atuação positiva, no sentido de fornecer prestações que promovam a igualdade e a justiça social.

Dentre os direitos sociais, o direito ao trabalho assume posição de destaque, por ser essencial à subsistência da pessoa humana, por ser um instrumento de integração social, de realização pessoal e de participação na vida da comunidade, promovendo o desenvolvimento da nação. Pode-se encontrar no corpo constitucional diversos dispositivos explicitando a importância do trabalho, a necessidade de protegê-lo e torna-lo cada vez mais decente e digno, como se observa nos artigos 1º, IV que trata do valor social do trabalho, 6º que explicita o direito ao trabalho como um direito social fundamental, o 7º que elenca os direitos dos trabalhadores, o artigo 170 que evidencia a função social da propriedade e o dispositivo 193 que evidencia a ordem social como base para o bem-estar e a justiça sociais.

Além disso, o princípio da dignidade da pessoa humana, previsto no artigo 1º, III, da Constituição Federal, está intrinsecamente ligado ao direito ao trabalho, uma vez que este é essencial para garantir a integralidade protetiva ao ser humano enquanto indivíduo trabalhador.

Para que se garanta a efetivação do direito ao trabalho há a necessária adoção de políticas públicas que promovam a geração de empregos, a qualificação profissional, a proteção contra o desemprego, a garantia de condições de trabalho justas e adequadas e a fiscalização do cumprimento das normas trabalhistas. Nesse sentido, a atuação do Estado é fundamental para reduzir as desigualdades sociais, promover a inclusão e garantir que todos os cidadãos tenham a oportunidade de desenvolver suas potencialidades e contribuir para o engrandecimento do país. Pode-se então afirmar que a relevância dos direitos sociais, em especial o direito ao trabalho, reside na sua capacidade de transformar a realidade social.

O conceito de direito social advém das próprias questões sociais, ou seja, dos problemas que a sociedade enfrenta como um todo, como, por exemplo, a pobreza, a violência e a precarização das condições de trabalho. Assim, o direito social destina-se à proteção dos vulneráveis sociais, ou, em outros termos, daquelas pessoas que são caracterizadas como hipossuficientes, que possuem recursos limitados e não conseguem garantir seus direitos de maneira autônoma (Martins, 2023, p. 109).

Desse modo, o direito social busca uma harmonia de prerrogativas entre todos os indivíduos da sociedade. Ainda, há quem diga que todo o direito, por si só, pode ser considerado social, em razão da prevalência do interesse coletivo sobre o privado, visando sempre a promoção da justiça social e a criação de uma sociedade fundada na harmonia coletiva (Martins, 2023, p. 109).

Dessa forma, os direitos intitulados sociais são garantias estabelecidas pela

legislação a todos os indivíduos para proteção de suas necessidades básicas, visando garantir uma melhor qualidade de vida, com condições mínimas para a efetivação de princípios, como o da igualdade e da dignidade da pessoa humana (Martins, 2023, p.109).

Segundo o Ministro do Supremo Tribunal Federal Alexandre de Moraes (2010), os direitos sociais podem ser considerados direitos fundamentais do homem, caracterizando-se como verdadeiras liberdades positivas, de observância obrigatória em um Estado Social de Direito. Ainda, o ministro afirma que tais direitos têm por finalidade a melhoria nas condições de vida dos hipossuficientes, visando a concretização da igualdade social.

Nesse mesmo viés, é o entendimento do jurista José Afonso da Silva (2005) de que os direitos sociais são prestações positivas, que possibilitam melhores condições de vida aos mais fracos. Além disso, declara o doutrinador que é por meio desses direitos que é possível estabelecer uma igualdade em situações sociais originalmente desiguais, tratando desigualmente os desiguais na medida de suas desigualdades.

Assim, vale reiterar aqui quais são considerados os direitos sociais de todos os indivíduos. Dessa forma, em consonância com o artigo 6º da Constituição Federal de 1988, 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, e a assistência aos desamparados (Brasil, 1988).

Nota-se, por meio deste dispositivo constitucional, que o trabalho é considerado um direito social pela Carta Magna de 1988, o que ocorre devido sua demasiada importância no desenvolvimento pleno da sociedade. Ademais, os valores sociais do trabalho também aparecem no artigo 1º, inciso IV, da Constituição Cidadã, como um dos fundamentos da República Federativa do Brasil, tamanha sua importância para a nação (Brasil, 1988).

Insta ressaltar, ainda, que o direito ao trabalho também encontra suporte em diversos Tratados Internacionais de Direitos Humanos, como a Declaração Universal dos Direitos Humanos (artigo 23), o Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (artigo 6º) e a Convenção Americana sobre Direitos Humanos (artigo 26), tais instrumentos reforçam, em contexto global, a importância do trabalho como um direito fundamental.

À vista disso, o trabalho deve ser considerado mais do que um simples meio de subsistência do indivíduo, que trabalha durante um período de tempo para receber uma remuneração, a fim de garantir a seu próprio sustento e de sua família. Claro, não se pode negar o caráter de subsistência do trabalho, porém ele também deve ser

considerado um meio pelo qual a pessoa possa se sentir parte integrante da sociedade, sendo capaz de identificar que a sua participação tem importância na coletividade e que esta é reconhecida, de mesmo modo, pelos seus semelhantes (Finati, 1996, p.2).

Nesse viés, o direito do trabalho surge para proteger o trabalhador, que, pela legislação, é considerada uma pessoa economicamente desprotegida nas relações de emprego, em face dos poderes de comando e decisão do empregador. Dessa forma, o direito do trabalho foi criado com o objetivo de realizar uma tutela pessoal dos trabalhadores em face do poder econômico daqueles que detém o controle diretivo das instituições privadas. (Martins, 2023, p.141).

Portanto, é evidente que o trabalho é um ramo estruturante da sociedade, sendo um dos direitos sociais previstos na Constituição Federal de 1988, que deve ser protegido a fim de garantir condições igualitárias a todos os cidadãos. Com isso em mente, questiona-se: qual é o papel do empregador na proteção desse direito tão importante para a coletividade e quais os meios necessários para a devida efetivação dessa prerrogativa?

O EMPREGADOR COMO AGENTE DE TRANSFORMAÇÃO SOCIAL: ANÁLISE DA RESPONSABILIDADE SOCIAL NA RELAÇÃO DE EMPREGO

Segundo o artigo 2º do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, também conhecido como Consolidação das Leis do Trabalho, “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, 1943).

Ainda, no parágrafo 1º do mesmo dispositivo, determina-se que equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados (Brasil, 1943).

Assim, nota-se que em momento algum foi mencionado a pessoa física do empregador. Isso ocorre porque uma das características do empregador é a sua despersonalização, tendo em vista que o empregado se vincula ao empreendimento ao qual presta serviços e não à pessoa do empregador. Por meio desta determinação é possível proteger o trabalhador de eventuais mudanças subjetivas que ocorram na empresa, como, por exemplo, uma mudança no quadro societário da empresa (Resende, 2020, p.438).

Além disso, outra característica atribuída à figura do empregador é a assunção dos riscos do empreendimento, aspecto que proíbe a distribuição de eventuais prejuízos aos empregados, levando em consideração que o contrato de trabalho não se

caracteriza como um contrato de resultado, mas sim como um contrato de prestação de serviço, não sendo de responsabilidade do trabalhador o ônus da atividade laboral (Resende, 2020, p.438-439).

Adentrando nas obrigações do empregador na relação de emprego, entende-se que o principal dever deste perante o empregado é o pagamento do seu respectivo salário, dado sua essencialidade na subsistência do trabalhador e, muitas vezes, de sua família. Todavia, apesar de ser de extrema importância o adimplemento salarial, nem tudo se resume ao pagamento dessa prestação pecuniária, sendo também de suma importância as obrigações acessórias ligadas à relação de emprego (Cunha, 2016, s.p).

No que tange às obrigações acessórias, é possível afirmar que estas constituem-se em obrigações de fazer e não fazer e as principais delas estão atreladas as medidas preventivas de medicina, higiene e segurança do trabalho, concessão do gozo de férias, jornada de trabalho dentro dos limites legais, concessão do descanso semanal remunerado, entre outras (Cunha, 2016, s.p).

Além das obrigações supracitadas, é indispensável que haja respeito aos direitos personalíssimos do trabalhador, concretizado por meio do não uso de tratamento com rigor excessivo ou práticas que lesem a honra ou a boa fama do empregado (Cunha, 2016, s.p).

Desse modo, é evidente que o empregador possui diversas atribuições que influenciam diretamente a vida dos trabalhadores, e que suas decisões impactam o meio ambiente laboral e parte trabalhadora da sociedade. Assim, é possível afirmar que o empregador possui certa responsabilidade social no desempenho de sua atividade empresarial, tendo em vista os impactos positivos ou negativos que as suas ações podem acarretar na coletividade.

O contrato de trabalho celebrado entre as partes é diferente das demais espécies de contrato, pois o trabalho é um direito social essencial para a concretização da dignidade da pessoa humana. Dessa forma, sendo o trabalho tão importante para a coletividade, pode-se deduzir que o empregador possui certa responsabilidade sobre os impactos que o labor sob sua direção tem na sociedade (João, 2021, s.p).

Levando isso em consideração, o empregador deve se preocupar em causar impactos positivos na vida de seus trabalhadores, visando a proteção de direitos como saúde e segurança, e não menos importante, a defesa da dignidade da pessoa humana.

Assim, o empregador tem o dever de acolher o trabalhador em sua totalidade, sem ignorar as eventuais dificuldades que possam surgir, sejam elas relacionadas ao labor ou não. Sendo assim, o empregador também possui a obrigação de oferecer apoio ao trabalhador com relação à sua vida pessoal e familiar, tendo em vista que

esses elementos são componentes fundamentais para a integração do indivíduo na vida em sociedade (João, 2021, s.p).

Com base nesse entendimento, algumas decisões foram tomadas pelos tribunais do trabalho visando oferecer esse amparo ao trabalhador, mesmo em sua vida pessoal, haja vista que o bem-estar do trabalhador no ambiente de trabalho é uma questão de ordem pública e não deve ser menosprezado.

Dessa forma, em 2018, a 8ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, por meio do acórdão lavrado pela desembargadora Liane Martins Casarin, reconheceu o direito de uma empregada de reduzir sua jornada de trabalho pela metade, sem redução de salário, para que ela pudesse oferecer cuidados especiais ao seu filho que sofre de Transtorno do Espectro Autista. O referido acórdão manteve a decisão de primeira instância da juíza Sandra Miguel Abou Assali Bertelli, titular da 37ª Vara da Justiça do Trabalho de São Paulo (João, 2018, s.p).

No mesmo viés, em 2021, o Tribunal Superior do Trabalho fez menção à supracitada decisão da 8ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho do Estado de São Paulo/SP, quando, por unanimidade, manteve o acórdão do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região e decidiu que uma empregada nutricionista, que tem uma filha com Síndrome de Down, teria direito a uma jornada de trabalho reduzida em 25%, sem qualquer prejuízo em sua remuneração. Tal decisão foi realizada com a justificativa da trabalhadora precisar desse período de tempo para acompanhar a criança em atendimentos médicos e terapêuticos, necessários para o seu devido desenvolvimento (João, 2021, s.p).

Assim, pode-se notar que em ambos os casos os Tribunais decidiram com base na responsabilidade social que a empresa possui, de disponibilizar assistência aos seus empregados, a fim de que o trabalho não se torne empecilho nas necessidades da vida social dos trabalhadores. Nos casos citados, as empregadas não poderiam oferecer apoio e assistência aos seus filhos portadores de necessidades especiais em decorrência da carga horária laboral, motivo pelo qual sua jornada de trabalho foi diminuída, a fim de que fosse possível a conciliação entre os dois compromissos.

Ademais, outra determinação que evidencia a responsabilidade social do empregador foi tomada em 2021, durante a pandemia do Covid-19, com a criação da Lei nº 14.151, de 12 de maio de 2021. Tal legislação dispõe que, durante a emergência de saúde pública causada pelo novo Coronavírus, as empregadas gestantes deveriam ser afastadas das atividades de trabalho presenciais, sem prejuízo de sua remuneração (Martins, 2021, s.p)

A citada lei foi criada com o objetivo de proteger a saúde da gestante e do seu bebê durante a pandemia do Covid-19. Percebe-se que a legislação determina que não

haverá descontos no salário da empregada, tendo em vista que o empregador possui responsabilidade social, logo, ele não pode deixar de amparar suas empregadas em um momento de fragilidade, muito menos deixá-las sem sua fonte de renda (Martins, 2021, s.p).

Portanto, percebe-se, por meio das decisões acima analisadas que a responsabilidade do empregador se estende para além do cumprimento das obrigações descritas no contrato de trabalho, tendo em vista que também é seu dever garantir condições de trabalho justas e seguras aos seus trabalhadores, a fim de que seus direitos sociais sejam respeitados.

Assim, a responsabilidade social do empregador vai muito além do mero cumprimento das obrigações legais trabalhistas e previdenciárias, abrange também um conjunto de práticas que visam promover o bem-estar dos trabalhadores, a proteção do meio ambiente em geral e do trabalho e o desenvolvimento da comunidade em que a empresa está inserida.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O estudo deixa evidente que a responsabilidade do empregador também possui caráter social, o que garante aos trabalhadores uma assistência que vai além do mero cumprimento das obrigações decorrentes do contrato de trabalho. Portanto, esse amparo deve ser realizado levando em consideração as condições privadas de cada trabalhador e suas respectivas demandas pessoais, tendo em vista de que cada trabalhador é único, e o trabalho deve se adequar em seus contextos, buscando a efetivação de todos os seus direitos sociais.

Dessa forma, a tomada de decisões que versam sobre a melhora da qualidade de vida e das condições de prestação de serviço sobre questões que não esteja meramente atreladas às disposições do contrato de trabalho devem se tornarem mais comuns, considerando a garantia da dignidade da pessoa humana, inclusive em seu ambiente de trabalho. Assim, não se pode falar em devido cumprimento da dignidade do trabalhador quando o labor afeta negativamente sua qualidade de vida, impedindo-o de usufruir de suas outras prerrogativas que não o trabalho.

Isto posto, respondendo às perguntas realizadas no início da pesquisa, o empregador possui um papel de suma importante na proteção do cumprimento dos direitos dos trabalhadores, tendo em vista que ele possui poderes para auxiliar seus empregados para além das competências exclusivas do trabalho, prestando assistência também em suas vidas privadas. Desse modo, os trabalhadores terão seus direitos sociais protegidos e poderão plenamente exercer sua dignidade.

A responsabilidade social do empregador também é abordada em diversos instrumentos internacionais, como as convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e os princípios do Pacto Global da ONU, além da farta previsão legal no sistema jurídico brasileiro.

A empresa ou empregador que descumpre seus deveres sociais pode ser condenado a pagar indenizações por danos morais e materiais, além de reparar os danos causados ao meio ambiente e à sociedade e ainda pode sofrer outras sanções previstas em lei. A função social, portanto, não é uma mera faculdade, mas sim um dever jurídico imposto a todos, independentemente de seu porte ou ramo de atividade.

A efetivação da responsabilidade social do empregador requer um compromisso contínuo dos empregadores com a melhoria de suas práticas, bem como um diálogo transparente com seus empregados, clientes, fornecedores e comunidade. Quando o empregador adota uma postura socialmente responsável fica perceptível seu comprometimento com a efetivação da dignidade do trabalhador além de melhorar sua reputação e aumentar sua competitividade no mercado, ou seja, a atuação pautada pela responsabilidade social, compreendida como o compromisso ético e jurídico de contribuir para o bem-estar da coletividade, a redução das desigualdades e a promoção da dignidade da pessoa humana.

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 05 ago. 2025.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 39 ed. São Paulo: SaraivaJur, 2023.

MORAES, Alexandre de. **Direito Constitucional**. 25 ed. São Paulo, Atlas. 2010. p.197.

SILVA, José Afonso da. **Curso de direito constitucional positivo**. 24 ed. São Paulo: Malheiro, 2005, p. 258.

FINATI, Cláudio Roberto. O valor social do trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, Campinas, n. 8, p. 28-39, 1996. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/114762/1996_finati_claudio_valor_social.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 6 ago. 2025.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 16 ed. São Paulo:

Saraiva Jur, 2024.

BRASIL. **Decreto-Lei Nº 5.452, de 1º de maio de 1943.** Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Diário Oficial da União, 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 8 ago. 2025.

RESENDE, Ricardo. **Direito do trabalho.** 8ª edição. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2020.

CUNHA, Gilberto Henrique Buza Da. **Direitos, deveres e obrigações do empregador!**. 24 out, 2016. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/direitos-deveres-e-obrigacoes-do-empregador/398091766?msocid=3ebe59470d046b630d5a4b290cb56aa6>. Acesso em: 8 ago. 2025.

JOÃO, Paulo Sérgio. **Quando a Justiça do Trabalho diz que responsabilidade social importa.** Conj. 12 mar 2021. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2021-mar-12/reflexoes-trabalhistas-quando-justica-trabalho-responsabilidade-social-importa>. Acesso em: 10 ago. 2025

JOÃO, Paulo Sérgio. A responsabilidade do empregador além da relação de emprego. **Conjur.** 2 fev 2018. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2018-fev-02/responsabilidade-empregador-alem-relacao-emprego/>. Acesso em: 8 ago. 2025.

MESQUITA, Alessandra de Andrade Barbosa Santos de; MESQUITA, Evandro Afonso de. A Responsabilidade Social Do Empregador Durante A Pandemia Da Covid-19. **Ponto de Vista Jurídico**, Caçador (SC), Brasil, v. 9, n. 2, p. 60–77, 2021. Disponível em: <https://periodicos.uniarp.edu.br/index.php/juridico/article/view/2438>. Acesso em: 14 ago. 2025.

MARTINS, Melissa. **A responsabilidade social e a legislação trabalhista.** 13 dez 2021. Disponível em: <https://bianchiadvocacia.com.br/a-responsabilidade-social-e-a-legislacao-trabalhista/>. Acesso em: 14 ago. 2025.

BRASIL. Lei Nº 14.151, de 12 de maio de 2021. **Dispõe sobre o afastamento da empregada gestante das atividades de trabalho presencial durante a emergência de saúde pública de importância nacional decorrente do novo**

coronavírus. Brasília, DF: Diário Oficial da União, 2021. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2021/lei/l14151.htm. Acesso em: 10 ago 2025.

QUEIROZ, Raquel. **Conheça os 20 direitos de todos os trabalhadores.** 07 jul 2017. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/conheca-os-20-direitos-de-todos-os-trabalhadores/476022278?msocid=3ebe59470d046b630d5a4b290cb56aa6>. Acesso em: 14 ago 2025.

MARTINS, Melissa. **A responsabilidade social e a legislação trabalhista.** 13 dez 2021. Disponível em: <https://bianchiadvocacia.com.br/a-responsabilidade-social-e-a-legislacao-trabalhista/>. Acesso em: 12 ago. 2025.