

Article

Meio Ambiente do Trabalho: Nova Disciplina Jurídica

Marcos André Ribeiro¹, Eumar Evangelista Menezes Junior², Luis Vicente Franco de Oliveira³
, Irsané Oliveira Silva⁴, Matheus André Ribeiro da Costa⁵, Iporé José Santos Filho⁶, Vera
Lúcia Santos Alves⁷, Diego Galace de Freitas⁸, Rodrigo Franco de Oliveira⁹

¹ Especialista. Docente no Curso de Direito da Universidade Evangélica de Goiás – UniEVANGÉLICA. ORCID: 0009-0002-4075-6606. E-mail: marckosribeiro@hotmail.com

² Doutor no Curso de Direito da Universidade Evangélica de Goiás – UniEVANGÉLICA. ORCID: 0000-0003-1419-163X. E-mail: eumar.junior@docente.unievangelica.edu.br

³ Doutor no Programa de Pós Graduação em Movimento Humano e Reabilitação, Universidade Evangélica de Goiás – UniEVANGÉLICA. ORCID: 0000-0002-3852-9415. E-mail: oliveira.lvf@gmail.com

⁴ Doutor na Pós Graduação, Pesquisa, Extensão e Ação Comunitária da Universidade Evangélica de Goiás- UniEVANGÉLICA. ORCID: 0000-0003-2692-1548. E-mail: iranseoliveira@hotmail.com

⁵ Graduando na Universidade Evangélica de Goiás – UniEVANGÉLICA. ORCID: 0009-0003-6251-5499. E-mail: matheus1401ribeiro@gmail.com

⁶ Mestrando no Programa de Pós Graduação em Movimento Humano e Reabilitação pela Universidade Evangélica de Goiás – UniEVANGÉLICA. ORCID: 0009-0005-8457-3395. E-mail: iporefilho@gmail.com

⁷ Doutora no Programa Pós-graduação em Ciências da Saúde da Faculdade de Ciências Médicas da Santa Casa de São Paulo – FCM-SCSP. ORCID: 0000-0002-9623-8704. E-mail: fisioterapiasc@uol.com.br

⁸ Doutor no Programa de Ciências da Saúde pela Faculdade de Ciências Médicas da Santa Casa de São Paulo- FCMSCSP. ORCID: 0000-0002-9946-6112. E-mail: diegogalace@yahoo.com.br

⁹ Doutor no Programa de Pós Graduação em Movimento Humano e Reabilitação, Universidade Evangélica de Goiás – UniEVANGÉLICA. ORCID: 0000-0001-8074-8083. E-mail: rodrigofranco65@gmail.com

RESUMO

Este artigo revisita a evolução do “Meio Ambiente do Trabalho” como uma disciplina jurídica inovadora, centrando-se na conexão intrínseca com a Constituição Federal de 1988 e o enfoque proeminente nas doenças ocupacionais. A Carta Magna de 1988, ao consagrar a dignidade da pessoa humana e o direito à saúde como fundamentais, estabelece um novo paradigma na proteção dos direitos laborais. A investigação minuciosa das disposições legais pertinentes destaca a influência direta da Constituição de 1988 na legislação trabalhista, especialmente no âmbito da prevenção e tratamento das doenças ocupacionais. A crescente prevalência dessas doenças destaca a urgência de uma abordagem jurídica que não apenas reaja, mas antecipe e previna efetivamente riscos ocupacionais. Este artigo examina os avanços e desafios decorrentes da consolidação do Meio Ambiente do Trabalho como uma disciplina autônoma. Salienta a importância de uma visão jurídica proativa para antecipar e mitigar riscos ocupacionais, promovendo ambientes laborais mais seguros e saudáveis. A análise propõe uma reflexão sobre como essa nova disciplina, enraizada nos princípios constitucionais, pode orientar a legislação e as práticas laborais em direção a um futuro onde os trabalhadores não apenas tenham seus direitos preservados, mas também desfrutem de ambientes de trabalho que respeitem integralmente sua dignidade e bem-estar.

Palavras-chave: direito administrativo; ambiente de trabalho; doenças ocupacionais; segurança do trabalho.



Submissão: 28/05/2024



Aceite: 25/0/2024



Publicação: 15/07/2024



ABSTRACT

This article revisits the evolution of the “Work Environment” as an innovative legal discipline, focusing on the intrinsic connection with the 1988 Federal Constitution and the prominent focus on occupational diseases. The 1988 Magna Carta, by enshrining the dignity of the human person and the right to health as fundamental, establishes a new paradigm in the protection of labor rights. The thorough investigation of the relevant legal provisions highlights the direct influence of the 1988 Constitution on labor legislation, especially in the area of prevention and treatment of occupational diseases. The growing prevalence of these diseases highlights the urgency of a legal approach that not only reacts to, but effectively anticipates and prevents occupational risks. This article examines the advances and challenges arising from the consolidation of the Work Environment as an autonomous discipline. It highlights the importance of a proactive legal vision to anticipate and mitigate occupational risks, promoting safer and healthier working environments. The analysis proposes a reflection on how this new discipline, rooted in constitutional principles, can guide legislation and labor practices towards a future where workers not only have their rights preserved, but also enjoy work environments that fully respect their dignity and well-being.

Keywords: legal discipline; work environment; occupational diseases; right.

Introdução

A dinâmica evolução das relações de trabalho ao longo das últimas décadas tem exigido uma reflexão aprofundada sobre a interseção entre o direito laboral e a preservação do bem-estar dos trabalhadores. Nesse contexto, a emergência do “Meio Ambiente do Trabalho” como uma nova disciplina jurídica representa um marco significativo, redefinindo as fronteiras tradicionais do direito do trabalho e ampliando seu escopo para uma visão mais abrangente e integradora (Maranhão, 2016).

A Constituição Federal de 1988, conhecida como a “Constituição Cidadã”, foi promulgada sob a égide da reconstrução democrática no Brasil. Seus princípios fundamentais, como a dignidade da pessoa humana, a cidadania e os direitos sociais, trouxeram consigo um novo paradigma para a proteção dos direitos individuais. No cerne desses princípios está a saúde como um direito fundamental, transcendendo a noção convencional e abraçando a integralidade do ser humano (Brasil, 1988).

Quando aplicamos essa perspectiva constitucional ao ambiente laboral, torna-se evidente a necessidade de uma abordagem holística que vá além da mera regulação contratual. A exposição cotidiana dos trabalhadores a diversos riscos ocupacionais, muitas vezes associados a substâncias químicas, ambientes insalubres e práticas laborais inadequadas, coloca em xeque não apenas a efetivação de seus direitos fundamentais, mas também a própria sustentabilidade do sistema de trabalho (Camilo, 2015).

Diante desse contexto, a pesquisa adota uma abordagem interdisciplinar, integrando os campos do direito do trabalho e do direito ambiental. O método empregado consiste em uma revisão de literatura, com busca estruturada em plataformas acadêmicas, utilizando palavras-chave específicas. A revisão abrange artigos publicados entre 2003 e 2023, em português e inglês, como critérios de inclusão (Rocha, 2002).

A revisão da literatura proposta visa não apenas aprofundar a compreensão do meio ambiente do trabalho como disciplina jurídica, mas também contribuir para a formulação de políticas públicas e práticas empresariais que assegurem ambientes laborais seguros, saudáveis e sustentáveis. Essa abordagem visa à proteção integral daqueles que desempenham papel essencial no desenvolvimento socioeconômico: os trabalhadores (Feliciano, 2019).

Destarte, este artigo busca desbravar o caminho dessa nova disciplina jurídica, destacando como as disposições constitucionais de 1988 têm moldado e influenciado a legislação trabalhista, especialmente no contexto do Meio Ambiente do Trabalho. Atenção será dada às questões relacionadas às doenças ocupacionais, cuja crescente incidência desafia a capacidade do sistema jurídico de oferecer proteção efetiva à saúde dos trabalhadores. Ao explorar os avanços e desafios associados a essa interseção, este artigo visa contribuir para uma compreensão mais profunda das transformações necessárias para uma visão jurídica que não apenas reage aos problemas existentes, mas antecipa e previne, abraçando, assim, a essência do Meio Ambiente do Trabalho como disciplina jurídica contemporânea (Rocha, 2002).



2. O Meio Ambiente do Trabalho - Direito do Trabalho ou Direito Ambiental?

A discussão acerca do meio ambiente do trabalho no Brasil constitui um intrincado debate que se desdobra na interface entre o Direito do Trabalho e o Direito Ambiental. Essas duas disciplinas jurídicas, embora possuam finalidades distintas, convergem na busca por condições laborais dignas, saudáveis e sustentáveis para os trabalhadores, refletindo uma preocupação tanto com o indivíduo quanto com o ambiente mais amplo.

No âmbito legislativo brasileiro, a proteção ao meio ambiente do trabalho encontra-se ancorada em dispositivos específicos do Direito do Trabalho. Normas como a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), estabelecida a partir do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, estabelecem diretrizes para garantir a integridade física, psicológica e social dos trabalhadores. O art. Art.194 afirma: “o direito do empregado ao adicional de insalubridade ou de periculosidade cessará com a eliminação do risco à sua saúde ou integridade física, nos termos desta Seção e das normas expedidas pelo Ministério do Trabalho”¹. Paralelamente, o Direito Ambiental, conscrito na Lei nº 9.605, de 12 de fevereiro de 1998, visa a preservação do ambiente como um todo, abrangendo não apenas o espaço físico, mas também os ecossistemas e a biodiversidade, com penalidades severas a quem não as observam.

Art. 38. Destruir ou danificar floresta considerada de preservação permanente, mesmo que em formação, ou utilizá-la com infringência das normas de proteção:

Pena - detenção, de um a três anos, ou multa, ou ambas as penas cumulativamente.

Parágrafo único. Se o crime for culposo, a pena será reduzida à metade.

Art. 38-A. Destruir ou danificar vegetação primária ou secundária, em estágio avançado ou médio de regeneração, do Bioma Mata Atlântica, ou utilizá-la com infringência das normas de proteção: (Incluído pela Lei nº 11.428, de 2006).

Pena - detenção, de 1 (um) a 3 (três) anos, ou multa, ou ambas as penas cumulativamente. (Incluído pela Lei nº 11.428, de 2006).

Parágrafo único. Se o crime for culposo, a pena será reduzida à metade. (Incluído pela Lei nº 11.428, de 2006).

Art. 39. Cortar árvores em floresta considerada de preservação permanente, sem permissão da autoridade competente:

Pena - detenção, de um a três anos, ou multa, ou ambas as penas cumulativamente.

Art. 40. Causar dano direto ou indireto às Unidades de Conservação e às áreas de que trata o art. 27 do Decreto nº 99.274, de 6 de junho de 1990, independentemente de sua localização:

Pena - reclusão, de um a cinco anos (BRASIL, 1998).

A evolução das leis trabalhistas e ambientais no Brasil reflete uma conscientização crescente sobre a importância de conciliar o desenvolvimento econômico com a proteção do meio ambiente e a promoção da saúde dos trabalhadores. Contudo, a efetiva harmonização entre essas áreas ainda é um desafio. A normativa muitas vezes se depara com lacunas interpretativas e aplicativas, revelando a complexidade inerente à interseção desses dois campos.

No cenário jurisprudencial brasileiro, a atuação dos tribunais desempenha um papel fundamental na definição dos limites e deveres no meio ambiente do trabalho. Decisões judiciais influenciam diretamente a aplicação prática das leis, moldando o entendimento jurídico sobre temas como saúde ocupacional, segurança no trabalho e responsabilidade ambiental.

As pesquisas acadêmicas, por sua vez, oferecem uma contribuição valiosa para a compreensão crítica do meio ambiente do trabalho no Brasil. Estudos interdisciplinares que abarcam não apenas as nuances legais, mas

¹ BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 20 dez. 2023.



também aspectos sociais, econômicos e psicológicos, são essenciais para uma visão abrangente desse campo. Pesquisadores exploram lacunas normativas, desafios práticos e oportunidades de aprimoramento, contribuindo para o desenvolvimento teórico e prático da área.

Até a virada do século XXI, o tema meio ambiente do trabalho era pouco abordado no Brasil. A maioria das obras que tratavam do assunto se limitava a considerá-lo um subtema do direito do trabalho. No entanto, o aumento significativo do número de obras sobre o assunto nos últimos anos trouxe à tona uma questão complexa: o meio ambiente do trabalho está vinculado, em sua essência, ao direito do trabalho ou ao direito ambiental? (Rocha, 2002).

A tendência de algumas abordagens é limitar o tratamento da matéria como subtema do direito do trabalho. No entanto, essa questão não é tão simples. Paulo de Bessa Antunes (2006) afirma que o direito ambiental não pode ser departamentalizado. A incidência de normas ambientais deve ser determinada caso a caso, levando em consideração as peculiaridades de cada situação.

A relevância dessa discussão sobreleva-se quando considerado que renomados ambientalistas sequer entendem como cientificamente adequado o estudo do meio ambiente em “aspectos”. José Afonso da Silva (2019), por exemplo, defende que o meio ambiente é um todo indivisível, e que não pode ser dividido em meio ambiente natural, artificial, cultural ou do trabalho.

Na perspectiva de Derani (1997), toda relação humana é uma relação natural, porque os seres humanos são parte da natureza. E toda relação com a natureza é uma relação social, porque as sociedades humanas organizam-se para estabelecer relações com a natureza, dessa forma, o meio ambiente do trabalho deve ser considerado um aspecto do direito ambiental, e não do direito do trabalho (Derani, 1997). Enquanto que Figueiredo (2007) assevera que a dicotomia entre meio ambiente natural e artificial não faz sentido quando se trata de meio ambiente do trabalho. Segundo Figueiredo (2007), é necessário considerar o elemento espacial (local de trabalho) e o fator ato de trabalhar.

Apesar desse entendimento, a Carta Magna brasileira estabelece a tutela específica e expressa de aspectos do meio ambiente geral, incluindo o meio ambiente do trabalho. Assim explica a Constituição Federal de 1988 em seu artigo 200, inciso VIII: Art. 200. “Ao sistema único de saúde compete, além de outras atribuições, nos termos da lei: VIII - colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho”.

O doutrinador do direito ambiental, Luís Paulo Sirvinskas (2010), afirma que o conceito legal de meio ambiente é amplo e relacional, permitindo uma aplicação mais extensa do direito ambiental brasileiro do que em outros países. Sirvinskas (2010) defende a classificação de meio ambiente em natural, cultural, artificial e do trabalho, que é uma classificação didática e útil para a compreensão de seus elementos. Na prerrogativa de Melo (2017), a degradação do solo pode prejudicar a agricultura e a produção de alimentos, mas também pode afetar a qualidade da água. Portanto, é importante compreender que o meio ambiente é um todo indivisível, que deve ser protegido como tal.

Nesse sentido, o direito do trabalho e o direito ambiental são duas áreas do direito que, à primeira vista, parecem ser bastante distintas. No entanto, quando analisado mais a fundo, em especial o meio ambiente do trabalho, essas duas áreas se interceptam, pois ambas têm como objetivo a proteção do homem-trabalhador, buscando o seu bem estar (Maranhão, 2016).

O direito do trabalho visa proteger os direitos dos trabalhadores, garantindo-lhes condições de trabalho dignas e seguras. O direito ambiental, por sua vez, visa proteger o meio ambiente, incluindo o meio ambiente do trabalho. Ambos os direitos têm como destinatário final o homem-trabalhador, e ambos buscam a melhoria do seu bem-estar. O direito do trabalho busca garantir a saúde, a segurança e o bem-estar físico e psicológico



do trabalhador. O direito ambiental busca garantir a saúde, a segurança e o bem-estar do trabalhador, bem como a estabilidade do processo produtivo (Feliciano, 2019).

A diferença entre essas duas áreas está na abordagem dos diferentes textos normativos que as integram. O direito do trabalho se baseia na Constituição Federal, na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e em outras leis trabalhistas. O direito ambiental se baseia na Constituição Federal, na Lei nº 6.938/1981 (Lei da Política Nacional do Meio Ambiente) e em outras leis ambientais. A intersecção entre o direito do trabalho e o direito ambiental, no que tange às normas relativas à sadia qualidade de vida do homem-trabalhador, nos traz a base normativa do novel direito ambiental do trabalho. Esta nova disciplina, com contornos em processo de lapidação, começa a apresentar, inclusive, princípios próprios.

De acordo com Miguel Reale (2004), os princípios são “verdades ou juízos fundamentais, que servem de alicerce ou de garantia de certeza a um conjunto de juízos, ordenados em um sistema de conceitos”. Os princípios são normas jurídicas que orientam a interpretação e aplicação das normas jurídicas positivas. Eles são fundamentais para o ordenamento jurídico, pois fornecem diretrizes gerais para a resolução de conflitos e a tomada de decisões.

A aplicação dos princípios jurídicos é fundamental para o desenvolvimento do direito ambiental do trabalho. Os princípios orientam a interpretação e aplicação das normas jurídicas, contribuindo para a aplicação do direito de forma justa e adequada. Como, por exemplo os princípios da prevenção, da precaução e da participação.

O princípio da prevenção estabelece que é preferível prevenir a ocorrência de danos ao meio ambiente do trabalho do que remediar os danos já causados enquanto o princípio da precaução estabelece que, na dúvida, deve-se optar por medidas de proteção ao meio ambiente do trabalho e o princípio da participação esclarece que todos os interessados devem participar da formulação e implementação das políticas públicas de proteção ao meio ambiente do trabalho (Furtado, 2020).

O direito ambiental do trabalho é uma área emergente do direito, mas que tem um papel fundamental na proteção do homem-trabalhador e do meio ambiente. O conceito de meio ambiente é amplo e abrangente, incorporando tanto elementos naturais quanto humanos. Isso significa que o meio ambiente não se limita aos recursos naturais, como água, flora, fauna e recursos genéticos, mas também inclui os elementos criados pela ação humana, como cidades, indústrias e infraestrutura (Rocha, 2002).

Portanto, o meio ambiente do trabalho é uma parte integrante do meio ambiente geral. Ele é o local onde as pessoas exercem suas atividades laborais, e é importante para a saúde, a segurança e o bem-estar dos trabalhadores.

3. A Constituição Federal de 1988 e a Tutela do Meio Ambiente

A Constituição Federal de 1988 foi um marco na história da proteção ambiental no Brasil. Ela foi a primeira Constituição a tutelar, de forma expressa, o meio ambiente, consagrando-o como um direito fundamental. Antes da promulgação da Constituição de 1988, a temática ambiental só havia sido abordada por normas infraconstitucionais, como leis e decretos. Essas normas, no entanto, não tinham a mesma força normativa da Constituição, o que dificultava a sua aplicação e a sua efetividade (Brasil, 2023).

A Constituição de 1988, por outro lado, elevou o meio ambiente ao status de direito fundamental, o que significa que ele é uma garantia fundamental de todos os cidadãos brasileiros. Isso confere ao meio ambiente uma proteção especial, pois ele não pode ser violado ou restringido por normas infraconstitucionais (Varela, 2008).



A Constituição de 1988 também estabeleceu princípios fundamentais para a proteção do meio ambiente, como o princípio da prevenção, do poluidor-pagador e do direito de acesso à informação ambiental. Esses princípios orientam a atuação do Estado e dos particulares na proteção do meio ambiente. A Constituição de 1988 foi um avanço significativo na proteção ambiental no Brasil. Ela consolidou o meio ambiente como um direito fundamental e estabeleceu princípios fundamentais para a sua proteção. Leciona Rodrigues (2020, p. 76):

a Constituição Federal de 1988 deu “nova vida” à proteção do meio ambiente. Se a Lei n. 6.938/81 deu início à proteção autônoma do meio ambiente, a Carta Maior elevou o patamar dessa tutela dentro de nosso ordenamento, dando-lhe status constitucional. Reconheceu-se, ali, o direito de todos, das presentes e futuras gerações, a um meio ambiente ecologicamente equilibrado.

A Constituição Federal de 1988, portanto, confere tutela mediata ao meio ambiente do trabalho, ao estabelecer que o meio ambiente ecologicamente equilibrado é bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida. Essa tutela mediata é concretizada por meio de leis, decretos, normas regulamentadoras e jurisprudência, que estabelecem normas específicas para a proteção do meio ambiente do trabalho (Brasil, 2022).

A ideia de desenvolvimento equilibrado da vida em todas as suas formas, transmitida pelo artigo 225 e incisos da Constituição Federal (1988), realça a necessidade de interação do homem com o mundo natural. Isso significa que o ser humano, ao interagir com o meio ambiente, deve sempre respeitar os direitos da natureza e a sua própria saúde.

Nesse sentido, o meio ambiente do trabalho, que é o local onde os seres humanos exercem suas atividades laborais, deve ser protegido de forma especial, como está amparado ao longo de diferentes dispositivos constitucionais, como: Constituição Federal de 1988, art. 7º, art. 200, inciso VIII; a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT – Brasil, 1943); Normas Regulamentadoras (NRs - Brasil), como a NR-7 e NR-9; as Convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT), etc. Essas leis visam garantir não apenas a segurança física dos trabalhadores, mas também aspectos relacionados à saúde, bem-estar e qualidade de vida no ambiente de trabalho. A proteção especial desse ambiente é essencial para promover condições laborais dignas e contribuir para o desenvolvimento sustentável. Isso porque o trabalho é essencial à vida digna e ao desenvolvimento humano, e o meio ambiente do trabalho é fundamental para a saúde e a segurança dos trabalhadores (Ebert, 2018).

Como visto, a Constituição Federal de 1988, em seu texto, concede ao meio ambiente do trabalho tutela imediata, estabelecendo direitos e garantias específicos para a proteção dos trabalhadores. O dispositivo principal que trata desse tema encontra-se no artigo 200, inciso VIII, que atribui ao Sistema Único de Saúde (SUS) a responsabilidade de colaborar na proteção do meio ambiente, incluindo o meio ambiente do trabalho. O texto do referido artigo é o seguinte (Brasil, 1988):

Art. 200. Ao sistema único de saúde compete, além de outras atribuições, nos termos da lei:

I — controlar e fiscalizar procedimentos, produtos e substâncias de interesse para a saúde e participar da produção de medicamentos, equipamentos, imunobiológicos, hemoderivados e outros insumos;

II — executar as ações de vigilância sanitária e epidemiológica, bem como as de saúde do trabalhador;

III — ordenar a formação de recursos humanos na área de saúde;

IV — participar da formulação da política e da execução das ações de saneamento básico;



- V — incrementar, em sua área de atuação, o desenvolvimento científico e tecnológico e a inovação; (Redação da EC 85/2015)
- VI — fiscalizar e inspecionar alimentos, compreendido o controle de seu teor nutricional, bem como bebidas e águas para consumo humano;
- VII — participar do controle e fiscalização da produção, transporte, guarda e utilização de substâncias e produtos psicoativos, tóxicos e radioativos;
- VIII — colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho.

O direito à saúde é um direito fundamental, previsto no artigo 196 da Constituição Federal, que estabelece que

a saúde é direito de todos e dever do Estado, garantido mediante políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doença e de outros agravos e ao acesso universal e igualitário às ações e serviços para sua promoção, proteção e recuperação (BRASIL, 1988).

Esse direito é aplicável a todos, de modo especial, aos trabalhadores. O meio ambiente do trabalho é um fator determinante para a saúde dos trabalhadores. As condições de trabalho insalubres ou perigosas podem causar doenças, acidentes e outros agravos à saúde. Por isso, a tutela do meio ambiente do trabalho é essencial para garantir o direito à saúde dos trabalhadores (Brasil, 1990 & Brasil 2020).

A tutela mediata do meio ambiente do trabalho por meio do direito à saúde é concretizada por meio de leis, decretos, normas regulamentadoras e jurisprudência. Por exemplo, a Lei nº 8.213/1991, que dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social, estabelece que os empregadores devem adotar medidas de segurança e saúde no trabalho para garantir a integridade física e mental dos trabalhadores (Brasil, 1991).

O Decreto nº 3.048/1999, que regulamenta a Lei nº 8.213/1991, estabelece que é obrigação dos empregadores, elaborar o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO), promovendo e preservando a saúde dos trabalhadores. Conforme já foi dito anteriormente, a NR-9 estabelece diretrizes para a implementação do Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA). Também é um exemplo de norma regulamentadora que estabelece medidas para a proteção do meio ambiente do trabalho (Brasil, 1991).

De modo geral, a jurisprudência brasileira tem contribuído para a concretização da tutela mediata do meio ambiente do trabalho. Porém, não há, todavia, uma decisão específica do Supremo Tribunal Federal que estabeleça uma regra geral de responsabilidade automática do empregador por indenizar trabalhadores que sofrem danos à saúde em decorrência do trabalho. A responsabilidade por danos à saúde no ambiente de trabalho é geralmente tratada em conformidade com a legislação trabalhista e previdenciária, como a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e a Previdência Social (Brasil, 2023).

Mas, é saber comum que o meio ambiente do trabalho é um fator determinante para a saúde dos trabalhadores. Um dos autores que aborda essa interconexão entre o ambiente laboral e a saúde dos trabalhadores é Julio Cesar de Sá da Rocha (2002). Rocha (2002) destaca a relevância de considerar o meio ambiente do trabalho como um componente crucial para a saúde e bem-estar dos trabalhadores. Ele argumenta que as condições do ambiente laboral, incluindo aspectos físicos, químicos, biológicos, sociais, psicológicos e ergonômicos, desempenham um papel significativo na determinação da qualidade de vida dos trabalhadores. As condições de trabalho insalubres ou perigosas podem causar doenças, acidentes e outros agravos à saúde. Rocha (2002, p. 130) é categórico ao afirmar que:

qualquer que seja a forma contratual, o empregador deve ser responsável pela saúde dos seus trabalhadores, quer exerçam atividade na unidade produtiva ou mesmo no



ambiente residencial. O princípio da equidade fundamenta-se na igualdade de proteção nos ambientes de trabalho. Consequentemente, se todos os trabalhadores têm o direito ao meio ambiente do trabalho saudável, a meta deve ser que a eliminação e a minimização do risco devam ser estendidas a todo e qualquer tipo de trabalho. Não pode ser admitido que a distribuição do risco seja desproporcional. Então, determinados contingentes de trabalhadores não podem ser atingidos mais do que outros na aplicação da política de tutela da salubridade no trabalho.

Por isso, o exercício do direito à saúde é condição necessária para o exercício do direito ao meio ambiente do trabalho equilibrado. Sem a saúde do homem, a lesão ao meio ambiente – nele compreendido o do trabalho – estará caracterizada (Schipani, 2016).

O meio ambiente é um conceito unitário, composto por diversos aspectos, como o meio ambiente natural, artificial e cultural. O meio ambiente do trabalho é um aspecto integrante e indissociável do meio ambiente geral. O meio ambiente do trabalho é um direito fundamental, pois é indispensável para o alcance do direito à vida com qualidade, do direito à sadia qualidade de vida. Isso ocorre porque o meio ambiente do trabalho influencia diretamente a saúde e a segurança dos trabalhadores (Brasil, 2023).

Dessa forma, a Constituição reconhece a relevância do meio ambiente do trabalho como parte integrante do meio ambiente mais amplo, assegurando a tutela imediata por meio da colaboração do Sistema Único de Saúde. Esse dispositivo constitucional destaca a conexão intrínseca entre a saúde dos trabalhadores e a qualidade do ambiente laboral, reforçando a necessidade de medidas protetivas e regulamentadoras.

4. Proteção ao trabalhador - Direito Fundamental à Saúde

O meio ambiente do trabalho não está limitado a um espaço físico específico. Maranhão (2016) crer que, o meio ambiente do trabalho pode incluir o local onde o trabalhador exerce suas atividades, mas também pode incluir outros locais, como o transporte que ele utiliza para chegar ao trabalho, o local onde ele almoça ou descansa, e até mesmo o ambiente social e cultural em que ele está inserido.

O meio ambiente do trabalho é constituído por todos os elementos que compõem as condições de trabalho de uma pessoa. Esses elementos podem ser materiais, como a iluminação, a ventilação e a ergonomia do local de trabalho, ou imateriais, como as relações interpessoais no ambiente de trabalho, a cultura organizacional e o clima psicológico do trabalho, enfatizando a importância de considerar o ambiente de trabalho como um sistema complexo, onde interações entre pessoas, máquinas e o ambiente físico influenciam diretamente o desempenho e o bem-estar dos trabalhadores. Dul (2000) e Weerdmeester (2004)

Eles abordam a necessidade de adaptar o trabalho ao ser humano, levando em conta fatores como habilidades cognitivas, físicas e emocionais. Em sua obra, Dul (2000) e Weerdmeester (2004) destaca a importância de analisar e melhorar as condições de trabalho, considerando não apenas aspectos físicos, mas também aspectos psicossociais, dando forte importância à ergonomia.

A ergonomia pode contribuir para solucionar um grande número de problemas sociais relacionados com a saúde, segurança, conforto e eficiência. Muitos acidentes podem ser causados por erros humanos. Estes incluem acidentes com aviões, carros, guindastes, tarefas domésticas e muitos outros. Analisando-se esses acidentes pode-se chegar à conclusão que são causados pelo relacionamento inadequado entre os operadores e suas tarefas. A probabilidade de ocorrência dos acidentes pode ser reduzida quando se consideram adequadamente as capacidades e limitações humanas e as características do ambiente, durante o projeto de trabalho (Dul; Weerdmeester, 2000, p. 3).

A proteção do meio ambiente do trabalho é fundamental para garantir a saúde, a segurança e o bem-estar dos trabalhadores. Ela é também essencial para a preservação do meio ambiente geral. A ideia de que o meio



ambiente do trabalho está relacionado apenas ao cumprimento de normas regulamentadoras de conforto ambiental físico é anacrônica (Camilo, 2015). O direito fundamental à sadia qualidade de vida, para ser plenamente exercido, demanda a consideração de todos os elementos materiais e imateriais que envolvam uma relação de trabalho. A mera observância de normas de ergonomia, luminosidade e duração de jornada de trabalho, previstas em lei, assegura Oliveira (2011, p. 135), “não autoriza, por si só, a conclusão por higidez no meio ambiente do trabalho”.

Na perspectiva de Melo (2017, p. 9);

um trabalho realizado em condições extremas, estressantes, pode ser tão ou mais danoso ao meio ambiente do trabalho que o labor realizado em condições de potencial perigo físico. O dano à saúde psíquica, por suas peculiaridades, dificilmente tem seu perigo imediato identificado. Isso, no entanto, não subtrai o direito do empregado a ter saúde no meio ambiente do trabalho.

É importante notar que o conceito de meio ambiente do trabalho não está restrito às relações de emprego. Todos aqueles que prestam trabalho, independentemente da sua natureza jurídica, têm o direito fundamental de realizá-lo em um local seguro e saudável. Melo (2017) afirma que o conceito de meio ambiente do trabalho deve abranger, sobretudo, as relações interpessoais. Essas relações, especialmente as hierárquicas e subordinativas, podem ter um impacto significativo na saúde física e mental do trabalhador.

As relações interpessoais no ambiente de trabalho podem ser positivas ou negativas. As relações positivas podem contribuir para o bem-estar do trabalhador, proporcionando-lhe apoio, cooperação e respeito. As relações negativas, por outro lado, podem causar estresse, ansiedade e depressão. É importante que as empresas promovam um ambiente de trabalho positivo, onde as relações interpessoais sejam baseadas no respeito, na cooperação e na igualdade. Isso contribuirá para a saúde física e mental dos trabalhadores e para a produtividade da empresa (Melo, 2017).

O artigo 200 da Constituição de 1988 apresenta o meio ambiente do trabalho como parte integrante do meio ambiente. O meio ambiente de trabalho está abrangido pelo meio ambiente em geral, tratando-se de mera especificidade na conceituação, que dispõe quanto as condições de desenvolvimento e sobrevivência dispendidas ao trabalhador no que tange à sua vida e saúde laboral (Rossit, 2001. p. 67).

Por outro lado, o meio ambiente ecologicamente sadio e com qualidade necessita de uma ambiência de trabalho em perfeitas condições de conforto, higiene e segurança. Isso ocorre porque o trabalhador é parte integrante do meio ambiente geral. A relação entre o meio ambiente do trabalho e o meio ambiente geral é circular, de uma situação de retroalimentação. Isso significa que o que ocorre em um afeta o outro. Por exemplo, a poluição do ar pode causar problemas de saúde aos trabalhadores, o que pode levar a uma redução da produtividade. Essa redução da produtividade, por sua vez, pode contribuir para a poluição do ar (Melo, 2017).

Como visto, o conceito de meio ambiente do trabalho é amplo e abrangente, não se limitando às condições materiais do local de trabalho, mas incluindo, também, as condições imateriais, como as relações interpessoais e a cultura organizacional. Nesse sentido, a garantia do direito à higidez no meio ambiente do trabalho é essencial para a proteção da saúde e da segurança dos trabalhadores, e também para a preservação do meio ambiente geral (Bora, 2015), a fim de que as doenças ocupacionais sejam reduzidas.

5. Doenças ocupacionais e o Meio Ambiente do Trabalho

Um ambiente de trabalho insatisfatório pode causar estresse, ansiedade e outros problemas psicológicos. Isso prejudica o bem-estar físico e mental dos trabalhadores, e pode levar a uma redução da satisfação com o



trabalho. Portanto, a melhoria do meio ambiente do trabalho é essencial para a promoção da qualidade de vida das pessoas (Brasil, 2023).

O trabalhador inserido em um ambiente de trabalho insalubre, quer fisicamente, quer mentalmente, é infligido pela tensão psicológica, angústia, medo e insegurança, levando a um desequilíbrio de suas emoções, e como resultado, prejuízos danosos tanto físicos quanto mentais (Paroski, 2006).

Lazzari e Castro (2021, p. 165) definem as doenças ocupacionais da seguinte forma:

As doenças ocupacionais são aquelas provocadas pela atividade laborativa desempenhada por um indivíduo. É resultado de constante exposição a agentes físicos, químicos e biológicos, ou mesmo do uso inadequado dos novos recursos tecnológicos, que, aos poucos e de forma contínua, desgastam a pessoa. Dividem-se em doenças profissionais e doenças do trabalho, conforme o art. 20 da Lei nº 8.213/1991.

O artigo 20 da Lei nº 8.213/1991, que dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social descreve acidentes de trabalho as seguintes situações:

I - doença profissional, assim entendida a produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade e constante da respectiva relação elaborada pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social;

II - doença do trabalho, assim entendida a adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente, constante da relação mencionada no inciso I.

§ 1º Não são consideradas como doença do trabalho:

a) a doença degenerativa;

b) a inerente a grupo etário;

c) a que não produza incapacidade laborativa;

d) a doença endêmica adquirida por segurado habitante de região em que ela se desenvolva, salvo comprovação de que é resultante de exposição ou contato direto determinado pela natureza do trabalho.

§ 2º Em caso excepcional, constatando-se que a doença não incluída na relação prevista nos incisos I e II deste artigo resultou das condições especiais em que o trabalho é executado e com ele se relaciona diretamente, a Previdência Social deve considerá-la acidente do trabalho.

Conforme as diretrizes da Organização Internacional do Trabalho (OIT), as doenças ocupacionais são condições resultantes da exposição a fatores específicos no ambiente de trabalho. A OIT destaca a necessidade de prevenção e gestão eficazes para proteger a saúde e o bem-estar dos trabalhadores, e enfatiza a importância da identificação precoce de riscos psicossociais no ambiente de trabalho (Paiva, 2015).

Além disso, a OIT promove a implementação de estratégias de intervenção que visam não apenas tratar, mas também prevenir a ocorrência dessas condições. A organização enfatiza a responsabilidade dos empregadores em criar ambientes laborais saudáveis, promovendo ações que reduzam a carga de trabalho excessiva, estimulem o equilíbrio entre vida profissional e pessoal, e ofereçam apoio psicossocial aos trabalhadores (Nakashima, 2023).

O meio ambiente do trabalho é composto por um conjunto de fatores físicos, químicos, biológicos e psicológicos que influenciam a saúde e a segurança dos trabalhadores. Esses fatores devem ser considerados para a promoção de um ambiente de trabalho saudável e seguro (Mesiya, 2019).



Nascimento (2014) classifica esses fatores em quatro categorias: Fatores físicos: estrutura física do local de trabalho, equipamentos de proteção individual, quantidade e qualidade da luz, conforto térmico, segurança e eficiência das instalações elétricas. Fatores químicos: presença ou ausência de agentes químicos nocivos à saúde. Fatores biológicos: riscos de acidentes graves ou fatais. Fatores psicológicos: medidas para evitar a fadiga dos trabalhadores.

Por outro lado, através de uma concepção mais atual, Fiorillo (2023) especifica que o meio ambiente do trabalho é o local onde as pessoas realizam suas atividades, remuneradas ou não, em local salubre e sem a presença de agentes que comprometam a incolumidade física e mental dos trabalhadores e afirma que o meio ambiente laboral não deve ser restrito ao local de trabalho do empregado, devendo também, abranger o local, os instrumentos, o modo de execução das tarefas e como o trabalhador é tratado pelo empregador e pelos outros indivíduos no trabalho.

Sendo assim, não basta que o empregador apenas forneça condições de trabalho físicas adequadas e salubres ao trabalhador, é necessário que se adote medidas de proteção à saúde mental do obreiro como forma equilibrada de um meio ambiente do trabalho harmônico (Franco, 2019).

As questões psicológicas dos trabalhadores são elementos formadores do meio ambiente laboral e um espaço de trabalho que provoque danos à integridade psíquica do obreiro, não mantém a devida qualidade ambiental, na medida em que não garante o bem-estar e a saúde da população, nos termos do artigo 3º, inciso III, alínea “a” da Lei n. 6.938/1991.

Diante dessa realidade, a Organização Mundial de Saúde (OMS), organismo internacional integrante da Organização das Nações Unidas (ONU), conceitua a saúde como “[...] um estado de completo bem-estar físico, mental e social, e não consiste apenas na ausência de doença ou de enfermidade” (FRANCO *et al*, 2019, p. 10).

Neste sentido, destaca Weichert (2013) que a saúde é um direito individual, mas também é um bem coletivo. Para que um indivíduo seja saudável, é necessário que o meio em que ele vive também seja saudável. Isso significa que as pessoas que o rodeiam devem estar em boas condições de saúde, e que o ambiente em que ele vive deve ser livre de agentes nocivos à saúde.

A saúde individual não pode ser separada da saúde coletiva. A saúde de um indivíduo é afetada pela saúde das pessoas que o rodeiam, e pelo ambiente em que ele vive. Por isso, a tutela da saúde deve ser um esforço coletivo, envolvendo indivíduos, empresas e governos (Weichert, 2013). O autor aborda o tema da saúde na Constituição Federal de 1988, com foco na relação entre a saúde e a federação, analisando as competências constitucionais em matéria de saúde, bem como as relações entre os entes federados na implementação do Sistema Único de Saúde (SUS).

A definição de saúde do trabalhador, esculpida no artigo 6º, § 3º da Lei Orgânica da Saúde (Lei nº 8.080, de 19 de setembro de 1990), é a que mais se aproxima da magnitude conceitual de saúde. Ela assevera:

Art. 6º [...] § 3º Entende-se por saúde do trabalhador, para fins desta lei, um conjunto de atividades que se destina, através das ações de vigilância epidemiológica e vigilância sanitária, à promoção e proteção da saúde dos trabalhadores, assim como visa à recuperação e reabilitação da saúde dos trabalhadores submetidos aos riscos e agravos advindos das condições de trabalho².

² BRASIL. Lei nº 8.080, de 19 de setembro de 1990. Disponível em: <https://conselho.saude.gov.br/legislacao/lei8080.htm>. Acesso em: 22 dez. 2023.



A Constituição Federal de 1988, em seu artigo 7º, inciso XXII, estipula como direito social fundamental dos trabalhadores um meio ambiente sadio e seguro, que vise à melhoria de sua condição social, redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de saúde, higiene e segurança.

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;

De igual modo, o artigo 200, inciso II e VIII da referida Constituição, estabelece o dever do Sistema Único de Saúde (SUS), de executar as ações relativas à saúde do trabalhador e de colaborar na proteção do meio ambiente do trabalho (OMS, 2020).

Dessa forma, o direito ambiental do trabalho tem sempre como objetivo, garantir um ambiente de trabalho saudável e seguro para os trabalhadores. Para isso, o direito estabelece condições mínimas que as empresas devem observar, tanto nas instalações físicas quanto nas condições de trabalho. As instalações físicas devem ser adequadas para a atividade desenvolvida, oferecendo condições de conforto e segurança aos trabalhadores. Isso inclui aspectos como iluminação, ventilação, temperatura, segurança contra incêndios e outros riscos. As condições de trabalho também devem ser seguras, evitando o contato com agentes nocivos à saúde, como produtos químicos, radiação, ruídos excessivos, etc. Além disso, as empresas devem fornecer aos trabalhadores os equipamentos de proteção individual (EPIs) necessários para prevenir acidentes (Nascimento, 2014).

O ambiente de trabalho deve ser equilibrado, garantindo a incolumidade física e psíquica dos trabalhadores. Isso significa que as instalações físicas devem ser adequadas para a atividade desenvolvida, oferecendo condições de conforto e segurança, e que as condições de trabalho devem ser seguras, evitando o contato com agentes nocivos à saúde e proporcionando um ambiente de trabalho saudável e harmonioso (Brasil, 2023).

A proteção ao meio ambiente de trabalho é um dever do Estado, das empresas e dos próprios trabalhadores. O Estado deve estabelecer normas e fiscalizar o seu cumprimento, as empresas devem cumprir as normas e garantir um ambiente de trabalho seguro e saudável, e os trabalhadores devem zelar pelo seu próprio bem-estar e segurança.

6. Considerações Finais

Em consonância com os preceitos da Constituição Federal de 1988, que consagra a dignidade da pessoa humana como valor supremo, a abordagem do Meio Ambiente do Trabalho como uma nova disciplina jurídica assume papel crucial na proteção e promoção dos direitos dos trabalhadores. A Carta Magna estabelece a saúde como direito fundamental, e, por conseguinte, a integridade física e mental no ambiente laboral torna-se uma preocupação central.

A epidemia crescente de doenças ocupacionais reforça a necessidade premente de uma disciplina jurídica que incorpore abordagens preventivas e reparadoras. O arcabouço legal existente, respaldado pela Constituição, oferece uma base sólida para a construção de políticas e normativas que visem mitigar os riscos ocupacionais e assegurar o direito fundamental à saúde no trabalho.

Ao reconhecer o Meio Ambiente do Trabalho como uma disciplina jurídica independente, destacamos a importância de uma visão abrangente que leve em consideração não apenas as condições físicas, mas também os aspectos psicossociais do ambiente laboral. A responsabilidade compartilhada entre empregadores, trabalhadores e o Estado na promoção de ambientes seguros é fundamental para a concretização desses direitos fundamentais.



A evolução da legislação reflete não apenas a urgência em prevenir acidentes, mas também em enfrentar os desafios contemporâneos das doenças ocupacionais. Este avanço jurídico não apenas responde aos anseios da Constituição, mas também ressalta a necessidade de adaptação constante diante das transformações no mundo do trabalho. A interconexão entre a legislação trabalhista e as demandas da sociedade moderna, particularmente no contexto das doenças ocupacionais, reforça a importância da abordagem inovadora do Meio Ambiente do Trabalho no cenário jurídico.

Em última análise, a consolidação do Meio Ambiente do Trabalho como uma disciplina autônoma, à luz da Constituição de 1988, reforça o compromisso com a valorização da vida e da saúde dos trabalhadores, contribuindo para a construção de um ambiente laboral mais justo, equitativo e, sobretudo, saudável.

Referências

ANTUNES, Paulo de Bessa. *Direito Ambiental*. 9ª Edição. Rio de Janeiro: Editora Lúmen. 2006.

BORA, Balaram; SAUMENDRA, das; MURTHY, Vishnu. Quality of work life—A literature review. *International Journal in Management and Social Science*, v. 3, n. 3, 2015.

BRASIL. *Constituição Federal de 1988*. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em 08 dez. 2023.

BRASIL. *Decreto n. 3.048, de 06 de maio de 1.999*. Aprova o Regulamento da Previdência Social, e dá outras providências. Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Brasília (DF); 07 mai. 1999. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm. Acesso em: 22 dez. 2023.

BRASIL. *Decreto no 3.048, de 6 de maio de 1999*. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3048.htm. Acesso em: 22 dez. 2023.

BRASIL. *Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943*. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 20 dez. 2023.

BRASIL. *Diário Oficial da União*. Publicado em: 29/11/2023 | Edição: 226 | Seção: 1 | Página: 99 Órgão: Ministério da Saúde/Gabinete da Ministra PORTARIA GM/MS Nº 1.999, DE 27 DE NOVEMBRO DE 2023 Altera a Portaria de Consolidação GM/MS nº 5, de 28 de setembro de 2017 para atualizar a Lista de Doenças Relacionadas ao Trabalho (LDRT). Disponível em: <https://pesquisa.in.gov.br/imprensa/jsp/visualiza/index.jsp?data=29/11/2023&jornal=515&pagina=99>. Acesso em: 18 ago. 2023.

BRASIL. *Lei Federal 8.080, de 19 de setembro de 1990*. Dispõe sobre as condições para a promoção, proteção e recuperação da saúde, a organização e o funcionamento dos serviços correspondentes e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8080.htm. Acesso em: 08 dez. 2023.

BRASIL. *Lei nº 6.938, de 31 de agosto de 1981*. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6938.htm. Acesso em: 22 dez. 2023.



BRASIL. *Lei nº 8.080, de 19 de setembro de 1990.* Disponível em: <https://conselho.saude.gov.br/legislacao/lei8080.htm>. Acesso em: 22 dez. 2023.

BRASIL. *Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991.* Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213compilado.htm. Acesso em: 22 dez. 2023.

BRASIL. *Lei nº 9.605, de 12 de fevereiro de 1998.* Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9605.htm. Acesso em: 22 dez. 2023.

BRASIL. *Ministério da Previdência Social. Acidentes do Trabalho e Benefícios por Incapacidade.* Brasília, DF: Previdência Social [online], 2022. Disponível em: https://www.gov.br/previdencia/pt-br/assuntos/previdencia-social/saude-e-seguranca-dotrabalhador/acidente_trabalho_incapacidade/AcompanhamentoMensal_B91_2022_completo_CID10_SinteseWeb.pdf. Acesso em: 30 nov. 2023.

BRASIL. Ministério da Saúde. *Assuntos - Saúde de A a Z – Síndrome de Burnout.* Brasília, DF: Ministério da Saúde [online], 2023. Disponível em: <https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/saude-de-a-a-z/s/sindrome-de-burnout>. Acesso em: 30 nov. 2023.

CAMILO, Adélia Procópio. Meio ambiente do trabalho como direito fundamental e responsabilidade civil do empregador. *Revista do Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho*, v. 1, n. 1, p. 51-71, 2015. Disponível em: <https://www.semanticscholar.org/paper/Meio-Ambiente-do-Trabalho-como-Direito-Fundamental-Camilo/6853b8ba41dcd63fdccca0839bf394adbba6ebcc>. Acesso em: 18 ago. 2023.

DERANI, Cristiane. *Direito ambiental econômico.* São Paulo: Max Limonad, 1997.

DUL, Jan; WEERDMEEESTER, Bernard. *Ergonomia prática.* São Paulo: Edgard Blücher, 2000.

EBERT, Paulo Roberto Lemgruber. O teletrabalho na reforma trabalhista: impactos na saúde dos trabalhadores e no meio ambiente do trabalho adequado. *Revista Dos Estudantes De Direito Da Universidade De Brasília*, n. 15, p. 163-172, 2018. Disponível: <https://periodicos.unb.br/index.php/redunb/article/view/22387/20394>. Acesso em: 22 dez. 2023.

FELICIANO, Guilherme Guimaraes; PASQUALETO, Olívia de Quintana Figueiredo. Meio ambiente laboral equilibrado: análise do caso Brumadinho. *Veredas do Direito: Direito Ambiental e Desenvolvimento Sustentável*, v. 16, n. 36, p. 191-216, 2019.

FIGUEIREDO, Guilherme José Purvin de. *Direito ambiental e a saúde dos trabalhadores.* 2 ed. LTr, 2007.

FIORILLO, C. A. P. *Curso de direito ambiental brasileiro.* 23. ed. São Paulo: Saraiva, 2023.

FRANCO, Márcia Villar; REIS, Karina Pregnotato; FIALHO, Marcelito Lopes; OLIVEIRA, Ricardo Bezerra de; SANTOS, Haroldo Lima dos. Síndrome de burnout e seu enquadramento como acidente do trabalho. *Intraciência. Revista Científica.* 2019. Disponível em: https://uniesp.edu.br/sites/_biblioteca/revistas/20190312105103.pdf. Acesso em: 22 dez. 2023.



- FURTADO, Emmanuel Teófilo. A constitucionalização do direito ambiental do trabalho. 2020. In: LAZZARI, João B.; CASTRO, Carlos Alberto Pereira de. *Direito Previdenciário*. [Digite o Local da Editora]: Grupo GEN, 2021. E-book. ISBN 9788530990756. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788530990756/>. Acesso em: 02 dez. 2023.
- MARANHÃO, Ney Stany Moraes. Meio ambiente do trabalho: descrição jurídico-conceitual. *Revista Direitos, Trabalho e Política Social*, v. 2, n. 3, p. 80-117, 2016.
- MELO, Sandro Nahmias. Meio ambiente do trabalho. Enciclopédia jurídica da PUC-SP. Celso Fernandes Campilongo, Alvaro de Azevedo Gonzaga e André Luiz Freire (coords.). Tomo: *Direito do Trabalho e Processo do Trabalho*. Pedro Paulo Teixeira Manus e Suely Gitelman (coord. de tomo). 1. ed. São Paulo: Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, 2017. Disponível em: <https://enciclopediajuridica.pucsp.br/verbete/364/edicao-1/meio-ambiente-do-trabalho>. Acesso em: 02 nov. 2023.
- MESIYA, Aisha Yusuf. Factors Affecting Employee Performance: An Investigation on Private School Sector. Vol. 4: n. 1, June 2019. p. 74-91. *International Journal of Experiential Learning & Case Studies*, 2019.
- NAKASHIMA, M. Problemas Relacionados ao Psicológico dos Policiais Militares. *Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação*, v. 9, n. 7, p. 641– 650, 2023. DOI: 10.51891/rease.v9i7.10610. Disponível em: <https://periodicorease.pro.br/rease/article/view/10610>. Acesso em: 4 dez. 2023.
- NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. *Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho*. Imprensa: São Paulo, Saraiva, 2014.
- OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. *Proteção Jurídica à saúde do trabalhador*, Imprensa: São Paulo, LTr, 2011.
- OMS. Organização Mundial da Saúde. *Orientações sobre saúde mental no trabalho*, OMS [online]: Genebra. 2020. Disponível em: <https://www.who.int/publications/i/item/9789240053052>. Acesso em: 30 nov. 2023.
- PAIVA, Kely César Martins de; GOMES, Maria Ângela do Nascimento; HELAL, Diogo Henrique. Estresse ocupacional e síndrome de burnout: proposição de um modelo integrativo e perspectivas de pesquisa junto a docentes do ensino superior. *Gestão & Planejamento-G&P*, v. 16, n. 3, 2015.
- PAROSKI, M. V. (2006). Do direito fundamental de acesso à justiça. *Scientia Iuris*, 10, 225–242. Disponível em: <https://doi.org/10.5433/2178-8189.2006v10n0p225>. Acesso em: 25 out. 2023.
- REALE, Miguel. *Em defesa dos valores humanísticos*. O Estado de S. Paulo de 13.03.04. Seção Espaço aberto.
- REALE, Miguel. *Lições preliminares de direito*. 25. ed. São Paulo: Saraiva, 2014.
- ROCHA, J. C. de S. da. (2002). Direito ambiental do trabalho: reflexo da contemporaneidade. *Revista De Direito Sanitário*, 3(1), 118-133. Disponível em: <https://doi.org/10.11606/issn.2316-9044.v3i1p118-133>. Acesso em: 21 dez. 2023.
- RODRIGUES, Marcelo Abelha. *Direito Ambiental Esquematisado*. 7ª ed. São Paulo: Saraiva, 2020.



ROSSIT, Lílíana Allodi. *O meio ambiente de trabalho no direito ambiental brasileiro*. São Paulo: LTr, 2001.

SCHIPANI, Cindy A.; MILLIKEN, Frances J.; DWORKIN, Terry Morehead. The impact of employment law and practices on business and society: The significance of worker voice. *U. Pa. J. Bus. L.*, v. 19, p. 979, 2016. Disponível em: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2941557. Acesso em: 03 dez. 2023.

SILVA, José Afonso da Silva. *Direito ambiental constitucional*. 11. ed. São Paulo: Malheiros, 2019.

SIRVINSKAS, Luís Paulo. *Tutela constitucional do meio ambiente: interpretação e aplicação das normas constitucionais ambientais no âmbito dos direitos e garantias fundamentais*. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

WEICHERT, M. A. *Saúde e Federação na Constituição Brasileira*. 2. ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2013.

VARELLA, M. D. O meio ambiente na constituição de 1988 : sobrevôo por alguns temas vinte anos depois. **Revista de informação legislativa**, v. 45, n. 179, p. 397–402, 1 jul. 2008.