

Artigos

Meio Ambiente do Trabalho Saudável e Equilibrado: Proteção à Saúde do Trabalhador



Rúbia Zanotelli de Alvarenga

Mestre e Doutora em Direito do Trabalho pela PUC Minas. Professora de Direito e Processo do Trabalho da Faculdade Casa do Estudante em Aracruz, ES. Professora de Direito do Trabalho e Previdenciário de cursos de Pós-Graduação em Vitória, ES. Membro Pesquisadora do Instituto Brasileiro de Direito Social Cesarino Júnior. Advogada.

Sumário: Introdução; 1. Meio ambiente do trabalho saudável e equilibrado; 2. Princípios de direito ambiental do trabalho; 2.1 Desenvolvimento sustentável; 2.2 Poluidor-pagador; 2.3 Prevenção; 2.4 Participação e educação ambiental; 2.5 Ubiquidade; Conclusão.

INTRODUÇÃO

Hodiernamente, defrontamos uma discussão que ressoa em nossos ouvidos, quando nos perguntamos: o que será de nosso futuro em relação ao envolvimento do homem com o meio ambiente, este compreendido como um todo, diretamente ligado ao mundo natural, artificial, cultural e do trabalho? Este último é o tema e o foco do presente artigo.

Pretende-se, na oportunidade ora ensejada, analisar a proteção à saúde do trabalhador, bem como ao meio ambiente do trabalho saudável e equilibrado. Por meio do direito à vida e à saúde – *física, mental e social*, busca-se a harmonia no ambiente laboral, haja vista que, em vários setores da economia, vislumbram-se trabalhadores vítimas de acidentes do trabalho e de doenças profissionais ou cuja saúde mental ou social é afetada em decorrência do exercício abusivo do poder de controle empresarial.

1. Meio ambiente do trabalho saudável e equilibrado

A Lei 6.938/81, ao inaugurar a política nacional do meio ambiente, define no art. 3º, inciso I, que meio ambiente é o conjunto de condições, leis, influências, alterações e interações de ordem física, química e biológica, que permite, abriga e rege a vida em todas as suas formas.

Segundo Adelson Silva dos Santos (2010, p. 33), ambiente “é um conjunto de bens que rege a vida em todas as suas formas e por isso está ligado a partes conectadas, implicadas umas nas outras”.

Meio ambiente, assim, “é na essência uno e é tudo que (sic) envolve e cerca a vida.” (SANTOS, 2010, p. 33).

Vê-se, portanto, que “o conceito de meio ambiente é unitário, na medida em que é regido por inúmeros princípios, diretrizes e objetivos que compõem a Política Nacional do Meio Ambiente.” (FIORILLO, 1997, p. 53).

É composto, ainda, por diversos aspectos – *natural, artificial, cultural*, entre eles - *o meio ambiente do trabalho*. Meio ambiente natural ou físico é aquele formado por elementos integrantes da natureza, como a água, o solo, o ar atmosférico, a flora e a fauna e todos os demais elementos naturais responsáveis pelo equilíbrio dinâmico entre os seres vivos. Meio ambiente cultural é composto pelo patrimônio histórico, artístico, arqueológico, paisagístico, turístico e científico. Meio ambiente artificial, por sua vez, é o constituído pelo conjunto e edificações, equipamentos públicos, ruas, praças, rodovias e demais elementos que formam o espaço urbano construído.

O direito ao meio ambiente é pressuposto de exercício lógico dos demais direitos fundamentais do homem, vez que, em sendo o direito à vida o objeto do direito ambiental, somente aqueles que possuírem vida e, mais ainda, vida com qualidade e saúde, terão condições de exercitarem os demais direitos humanos, nestes compreendidos os direitos sociais, da personalidade e políticos do ser humano (FIORILLO, 1997, p. 32).

O meio ambiente do trabalho, assim, está inserido no ambiente geral (art. 200, VIII, CF/88), na medida em que “não há como se falar em qualidade de vida se não houver qualidade de trabalho, nem se pode atingir o meio ambiente equilibrado e sustentável, ignorando-se o aspecto do meio ambiente do trabalho.” (SANTOS, 2010, p. 28).

Desse modo, é “como aspecto integrante e indissociável do meio ambiente geral que o meio ambiente do trabalho caracteriza-se como direito fundamental, na medida em que é indispensável para o alcance do direito à vida com qualidade.” (SANTOS, 2010, p. 28).

(...) o trabalhador passa a maior parte de sua vida útil no trabalho, exatamente no período da plenitude de suas condições físicas e mentais, razão pela qual o trabalho, habitualmente, determina o estilo de vida, interfere no humor do trabalhador, bem como no de sua família."

Em se tratando de meio ambiente do trabalho como etapa para o equilíbrio do meio ambiente geral, Thaísa Rodrigues Lustosa de Camargo e Sandro Nahmias Melo (2013, p. 29) assinalam que a sua proteção justifica-se porque, normalmente, o trabalhador passa a maior parte de sua vida útil no trabalho, exatamente no período da plenitude de suas condições físicas e mentais, razão pela qual o trabalho, habitualmente, determina o estilo de vida, interfere no humor do trabalhador, bem como no de sua família.

Em relação à definição de meio ambiente do trabalho, Arion Sayão Romita (2005, p. 383) destaca que é preciso levar em consideração as transformações ocorridas nos últimos tempos em relação aos métodos de organização do trabalho e aos processos produtivos. Pontua o autor que tais mudanças acarretaram a desconstrução dos contingentes de trabalhadores, não mais limitados ao espaço interno da fábrica ou empresa. Por força das inovações tecnológicas, desenvolveram-se novas modalidades de prestação de serviços, como o trabalho em domicílio e o teletrabalho, de sorte que o conceito de meio ambiente do trabalho se estabeleceu, passando a abranger também a moradia e o espaço urbano.

Define-se, assim, meio ambiente do trabalho, concorde Romita (2005, p. 383):

Conjunto de condições, influências e interações de ordem física, química e biológica que permite, abriga e rege a vida dos trabalhadores em seu labor, qualquer que seja a sua forma. Na síntese de Luiz Carlos Amorim Robortella, é o complexo de fatores físicos, químicos ou biológicos que atuam sobre o trabalho humano, em todas as suas formas.

Para Romita (2005, p. 383), então, "o ambiente do trabalho se funde não só com o espaço interno do estabelecimento empresarial, mas também passa a abranger a moradia e o espaço urbano, ou seja, qualquer habitat laboral, pouco importando o tipo de vinculação na relação de trabalho".

Guilherme Guimarães Feliciano (2013, p. 13), contudo, estatui que o conceito de meio ambiente do trabalho estabelecido pela doutrina carece de dois aspectos cruciais, pois não esclarece, em um primeiro momento, a que trabalhador se refere – se subordinado,

autônomo, eventual, avulso ou voluntário; já, em um segundo momento, “porque olvidam uma dimensão própria e inerente ao meio ambiente de trabalho, que nas demais manifestações da *Gestalt* ambiental (natural, artificial, cultural) não tem relevância: a dimensão psicológica”.

Corroborando o pensamento supraexposto, meio ambiente do trabalho – partindo da descrição legal do art. 3º, inciso I, da Lei 6.938/81, constitui, portanto, “o conjunto (=sistema) de condições, leis, influências e interações de ordem física, química, biológica e psicológica que incidem sobre o homem em sua atividade laboral, esteja ou não submetido ao poder hierárquico de outrem.” (FELICIANO, 2013, p. 13).

Nesse contexto, imperioso observar a definição ampla e abrangente de saúde, pela Convenção 155 da OIT, ao estabelecer a implantação de uma política coerente em matéria de segurança e de saúde dos trabalhadores e sua relação com o meio ambiente do trabalho. Em seu art. 3º, alínea “d”, estatui que o termo saúde, em relação com o trabalho, abrange não somente a ausência de afecções ou de doença, mas também os elementos físicos e mentais que afetam a saúde e que estão diretamente relacionados com a segurança e com a higiene do trabalho.

Registre-se, ainda, que esta mesma Convenção, em seu art. 3º, alínea “c”, estabelece que a expressão “local de trabalho” abrange todos os lugares onde os trabalhadores devem permanecer, ou aonde eles têm de comparecer, sob o controle direto ou indireto do empregador e que o termo “saúde”, com relação ao trabalho, abrange não só a ausência de afecção ou de doenças, mas também os elementos físicos e mentais diretamente relacionados com a segurança e com a higiene no trabalho que afetam a saúde. Evidencia-se, assim, que a tutela jurídica do hodierno meio ambiente do trabalho vai desde a qualidade do ambiente físico interno e externo do local de trabalho até a manutenção da boa saúde física e mental do trabalhador.

Sebastião Geraldo de Oliveira (2011, p. 91), ao discorrer sobre a Convenção nº 155 da OIT, assinala ser a mais importante em matéria de proteção à saúde do trabalhador por estabelecer normas e princípios a respeito da segurança, da saúde e do meio ambiente de trabalho. Ademais, dispõe sobre a indispensabilidade de uma política nacional em matéria de segurança, higiene e meio ambiente

do trabalho, além de trazer um conceito de saúde mais objetivo e de abandonar o conceito ditado pela Organização Mundial da Saúde (OMS) que se limitava a “completo bem-estar”, inovando para abranger, especificamente, a saúde mental, tão relevante na era do crescimento do estresse e do assédio moral.

De todas as convenções internacionais do trabalho, a Convenção nº 155, aprovada em Genebra, por ocasião da Conferência Internacional do Trabalho, em 22 de junho de 1981, é o documento que merece maior destaque no âmbito da saúde.

Vê-se, assim, concorde leciona Maurício Godinho Delgado (2010, p. 48), que a expressão *existência digna de seres humanos* é ampla, abrangendo não somente a dimensão física, mas também a psicológica e ética dos indivíduos. E esta ampla abrangência não pode, ainda, obscurecer a proteção normativa à saúde e ao bem-estar do corpo humano, estuário da realização da vida da pessoa em todas as suas dimensões.

Segundo Elimar Szaniawski (2005, p. 468): “A proteção da saúde do indivíduo consiste no desenvolvimento de sua personalidade, ou seja, num meio de explicação e potenciamento da personalidade”.

Nesta linha de pensamento, a ANAMATRA, o TST e a ENAMAT promoveram, em novembro de 2007, a Primeira Jornada de Direito Material e Processual na Justiça do Trabalho e estabeleceram, por meio do Enunciado 39, a proteção à saúde mental trabalhador.

Veja-se:

Enunciado 39. É dever do empregador e do tomador dos serviços zelar por um ambiente de trabalho saudável também do ponto de vista da saúde mental, coibindo práticas tendentes ou aptas a gerar danos de natureza moral ou emocional aos seus trabalhadores, passíveis de indenização.

O trabalho, enquanto espaço de construção do bem-estar e de dignificação das condições de labor, considera o homem o valor primeiro a ser preservado perante os meios de produção e não como uma máquina produtora de bens e de serviços. Neste sentido, a proteção à saúde não se limita apenas à ausência de doença ou de

enfermidade, abrangendo também um completo estado de bem-estar físico, mental e social do trabalhador, conforme o conceito mais completo de saúde, estabelecido pela OMS, através do relatório de sua 8ª Conferência, que foi resultado de diversas condições, como: alimentação, habitação, educação, renda, meio ambiente, trabalho, emprego, etc.

Por meio, portanto, deste conceito ampliativo, estabelecido pela OMS, o conceito de saúde, “deixou de ser apenas a ausência de doenças para representar o completo bem-estar físico, mental e social.” (OLIVEIRA, 2011, p. 109).

Neste sentido, “as normas jurídico-trabalhistas, que, em princípio, visavam a proteger apenas a integridade física do empregado, passaram a contemplar os fatores psicossociais, especialmente com relação à saúde mental dos trabalhadores.” (OLIVEIRA, 2011, p. 109).

O autor assinala que diversas normas repetem o conceito oficial de saúde pela OMS, enfatizando ora o completo bem-estar ou a saúde mental, ora os fatores psicossociais. Também destaca que houve um volume de normas jurídicas que abordam a prevenção e o controle do estresse, bem como do assédio moral ou sexual.

Meio ambiente do trabalho e proteção à saúde do trabalhador se instauram sobre um caráter indissociável, uma vez que o respeito ao direito do meio ambiente do trabalho saudável e equilibrado implica prática defensiva do direito à vida – o mais básico alicerce dos direitos fundamentais da pessoa humana. Sendo assim, inexorável se apruma o direito ao meio ambiente equilibrado, como um direito fundamental, materialmente considerado e ligado ao direito à vida e ao completo bem-estar – *físico, mental e social* do trabalhador. Este busca, na atividade laboral, o acesso aos bens de consumo, necessários para conservar sua vida, pelo que não se pode ignorar a ressonância direta do labor com o processo vital, pois, para que ocorra o exercício do trabalho, o homem não pode perder a saúde, sem a qual o direito à vida não se sustenta.

Logo, tudo o que estiver ligado à sadia qualidade de vida insere-se no conceito de meio ambiente, sendo o meio *ambiente do trabalho* apenas uma concepção mais específica, ou seja, a parte do direito ambiental que cuida das condições de saúde e vida no trabalho, local onde o ser humano desenvolve suas potencialidades

provendo o necessário ao seu desenvolvimento e à sua sobrevivência (ROSSIT, 2003, p. 67).

Pretende-se, aqui, portanto, instaurar o sentimento universal à dignificação no ambiente do trabalho, tendo em vista que, conforme assegura Oliveira (2011, p. 102):

O primeiro e fundamental direito do homem, consagrado em todas as declarações internacionais, é o direito à vida, suporte para existência e gozo dos demais direitos. Entretanto, não basta declarar o direito à vida sem assegurar os seus pilares básicos de sustentação: o trabalho e a saúde.

2. Princípios de direito ambiental do trabalho

O apontamento dos princípios que informam o conjunto normativo ambiental, isto é, a busca de uma ordem de afinidade entre essas normas, conduz à apreensão da totalidade desse conjunto, orienta a formação de outras normas de conteúdo ambiental, auxilia a compreensão dos objetivos alumiados pela política nacional do meio ambiente, leva a soluções na aplicação da lei aos casos concretos e revela a autonomia do Direito Ambiental.

Cogente, então, a importância em aclará-los e debatê-los, sob o viés do meio ambiente do trabalho.

Em tal contexto, pois, adotam-se os critérios informados por Celso Antônio Pacheco Fiorillo (2013), relacionando-se, a seguir, os princípios que regem o direito ambiental.

2.1 Desenvolvimento sustentável

Pelo princípio do desenvolvimento sustentável, é necessário que haja uma relação harmônica entre economia e meio ambiente. Por tal motivo, a defesa do meio ambiente é um dos princípios em que se funda a ordem econômica, tendo-se por objetivo assegurar a existência digna para todos, nos termos dos ditames da justiça social, conforme dispõe o art. 170, VI, da CR/88.

Segundo Fiorillo (2013, p. 39), o princípio do desenvolvimento sustentável tem por conteúdo:

[...] a manutenção das bases vitais da produção e da reprodução do homem e de suas atividades, garantindo igualmente uma relação satisfatória entre os homens e destes com seu o seu ambiente, para que as futuras gerações também tenham oportunidade de desfrutar os mesmos recursos que temos hoje à nossa disposição.

Na proteção do meio ambiente do trabalho, o art. 7º, XXII, da CR/88, determina a *redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança*, coibindo-se, desse modo, a degradação das condições ambientais, desde que efetivamente observado o quanto resta estabelecido, tanto na CLT, quanto na Portaria nº 3.214/78, do Ministério do Trabalho, e, também, nas Constituições e leis estaduais e municipais, além das convenções e dos acordos coletivos de trabalho que versam sobre a proteção à saúde, à segurança e à higiene dos trabalhadores.

Esclarece-se, de tal modo, que, no meio no qual se desenvolvem atividades laborativas, é direito fundamental do trabalhador ter assegurada sua a vida, bem como a sua integridade física e mental.

Consoante Julio Cesar de Sá da Rocha (2013, p. 44), por consequência, o princípio em estudo "caracteriza-se em face do desenvolvimento da atividade econômica e produtiva, por um lado, e da sustentabilidade (salubridade) dos ambientes de trabalho, por outro", em face de que:

[...] o desenvolvimento econômico não pode ser dissociado da necessidade de proteção dos ambientes de trabalho. Por mais que os processos de trabalho possam ser aprimorados, o trabalhador deve ter o direito de exercer sua atividade em um meio ambiente de trabalho que lhe possibilite bem-estar e vida com qualidade [...] (ROCHA, 2013, p. 43).

No Direito do Trabalho, o desenvolvimento sustentável é respeitado, quando o trabalho é decente, de modo a preservar não só a melhoria das condições de trabalho, mas também todos os aspectos inerentes à condição humana e aos direitos da personalidade do trabalhador, que são: *a) integridade física; b)*

psíquica; c) moral; d) intelectual; e) direito à integração social.

Oliveira (2010, p. 30) trata do direito à integração social como uma 4ª (quarta) espécie de direito da personalidade do trabalhador. Para o autor, o direito da personalidade à integração social visa a assegurar ao trabalhador o direito de ser essencialmente político, essencialmente social – a pessoa humana tem direito ao convívio familiar, ao convívio com grupos intermediários existentes entre o indivíduo e o Estado, a grupos a que se associa pelas mais diversas razões (recreação, defesa de interesses corporativos, convicção religiosa, opção político-partidária, etc.), direito do exercício da cidadania (esta tomada no sentido estrito [status ligado ao regime político] e no sentido lato [direito de usufruir todos os bens de que a sociedade dispõe ou de que deve dispor para todos e não só para eupátridas, tais como, educação escolar nos diversos níveis, seguridade social – saúde pública, da previdência ou da assistência social])”.

A submissão de determinado trabalhador a exaustivo regime de trabalho, por exemplo, culmina na formação do dano ao projeto de vida e à sua existência, pois o priva de tempo para o lazer, para a família e para o seu próprio desenvolvimento pessoal, cultural, artístico e intelectual, afetivo, entre outros. Pode, ainda, resultar em prejuízo para a saúde do trabalhador, motivo pelo qual deverá ser duplamente combatido. O dano existencial, no Direito do Trabalho, também chamado de dano à existência do trabalhador, decorre da conduta patronal que impossibilita o empregado de se relacionar e de conviver em sociedade por meio de atividades recreativas, afetivas, espirituais, culturais, esportivas, sociais e de descanso, que lhe trarão bem-estar físico e psíquico e, por consequência, felicidade; ou que o impede de executar, de prosseguir ou mesmo de recomeçar os seus projetos de vida, que serão, por sua vez, responsáveis pelo seu crescimento ou pela sua realização profissional, social e pessoal (BOUCINHAS FILHO, J. C.; ALVARENGA, R. Z., 2013, p. 35-55).

Em razão disso, classificam-se, aqui, os direitos da personalidade do trabalhador como sendo aqueles dotados de um conteúdo básico que tem por intuito a proteção e a preservação da dignidade do ser humano em 5 (cinco) níveis, quais sejam: a) físico; b) psíquico ou mental; c) moral; d) intelectual; e) existencial.

Assim, “o meio ambiente do trabalho só alcança o marco inicial de equilíbrio se for continuidade ou extensão do trabalho decente”, haja vista que “não garantido o trabalho decente inexoravelmente estará degradado o meio ambiente de trabalho”. (SANTOS, 2010, p. 124).

O princípio do desenvolvimento sustentável tem como elemento decisivo a preservação e a precaução do dano ambiental. Sua aplicação, portanto, ao meio ambiente do trabalho, pressupõe emprego decente e includente, uso da melhor tecnologia disponível, ambientes de trabalho hígidos, jornada de trabalho limitada, redução dos acidentes de trabalho (típicos e doenças ocupacionais), não discriminação de trabalho, ou seja, a qualidade de vida do trabalhador (CAMARGO; MELO, 2013, p. 43).

Trabalho decente, segundo José Claudio Monteiro de Brito Filho (2013, p. 55):

é um conjunto mínimo de direitos do trabalhador que corresponde: ao direito ao trabalho; à liberdade de trabalho; à igualdade no trabalho; ao trabalho com condições justas, incluindo a remuneração, e que preservem sua saúde e sua segurança; à proibição do trabalho infantil; à liberdade sindical; e à proteção contra os riscos sociais.

Negar, pois, o trabalho, nestas condições, é negar os Direitos Humanos do trabalhador e atuar em oposição aos princípios básicos que os regem, principalmente o maior deles, que é a dignidade da pessoa humana (BRITO FILHO, 2013, p. 55).

Vê-se, então, que “trabalho decente e vida digna são indissociáveis da noção de ambiente de trabalho equilibrado” (COSTA, A. M.; GONÇALVES, L. K.; ALMEIDA, V. H., 2013, p. 140), visto que “é impossível alcançar qualidade de vida sem ter qualidade de trabalho, nem se pode atingir meio ambiente equilibrado e sustentável, ignorando o meio ambiente do trabalho.” (OLIVEIRA, 2011, p. 129).

Em razão disso, na aplicação dos preceitos tutelares do meio ambiente, é necessário que se alcance o trabalho emancipador, que é aquele que expande a personalidade do homem, estimulando seu desenvolvimento saudável, dentro e fora de labor. Assim,

“além de meio essencial de subsistência, o trabalho também serve para conquista da dignidade, acrescentando algum significado na existência de cada indivíduo.” (COSTA, A. M.; GONÇALVES, L. K.; ALMEIDA, V. H., 2013, p. 140).

Em tal sentido, desenvolvimento econômico deve caminhar aliado à ideia de humanização do trabalho, em condições de segurança, higiene e saúde *física, mental e social* do trabalhador, pois, concorde Amartya Sen (2013, p. 10):

O desenvolvimento consiste na eliminação de privações de liberdade que limitam as escolhas e as oportunidades das pessoas de exercer ponderadamente sua condição de agente. A eliminação de privações de liberdades substanciais, argumenta-se aqui, é *constitutiva* do desenvolvimento. Porém, para uma compreensão mais plena da relação entre desenvolvimento e liberdade, precisamos ir além desse reconhecimento básico (ainda que crucial). A importância intrínseca da liberdade humana em geral, como objetivo supremo do desenvolvimento, é acentuadamente suplementada pela eficácia instrumental de liberdades específicas na promoção de liberdades de outros tipos.

2.2 Poluidor- pagador

O presente princípio consiste na obrigação do empregador-poluidor de reparar os danos causados ao meio ambiente do trabalho.

De acordo com Raimundo Simão de Melo (2008, p. 52), o princípio do poluidor-pagador, consiste em “encarecer o custo para o poluidor, a fim de que ele adote doravante todas as medidas de cunho preventivo nos momentos adequados”.

Poluidor, segundo o art. 3º, inciso IV, da Política Nacional de Meio Ambiente é toda “pessoa física ou jurídica, de direito público ou privado, responsável, direta ou indiretamente, por atividade causadora de degradação ambiental”.

O art. 225, § 3º, da Constituição de 1988 estabelece que “as condutas consideradas lesivas ao meio ambiente sujeitarão os infratores, pessoas físicas ou jurídicas, a sanções penais e administrativas, *independentemente da obrigação de reparar os danos causados*”.

Registre-se, ainda, que o regime jurídico que corresponde ao cumprimento eficaz do princípio do poluidor-pagador é o da responsabilidade civil objetiva (responsabilidade sem culpa), tendo que se apurarem, simplesmente, a existência de dano e o nexo de causalidade entre a conduta ou a omissão do agente e esse dano.

Por isso, seguem-se, aqui, os pensamentos de Gustavo Filipe Barbosa Garcia (2011, p. 123), que, inclusive, propõe aperfeiçoamento à redação do art. 7º, da CR/88, por meio de Emenda Constitucional, da seguinte forma: *XXXVIII – seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que está obrigado, conforme as regras da responsabilidade civil, inclusive de natureza objetiva, observando-se, quanto ao prazo prescricional, o inciso XXIX, bem como, quanto ao seu termo inicial, a data de ciência inequívoca da incapacidade laboral* – e de Sebastião Geraldo de Oliveira (2011, p. 300-308) para o qual, também, a lesão à saúde e ao meio ambiente do trabalho é de natureza objetiva e encontra fundamento no art. 225, § 3º, da CR/88 combinado com o § 1º, do art. 14 da Lei 6.938/81.

Como alhures mencionado, a ANAMATRA, o TST e a ENAMAT promoveram, em novembro de 2007, a Primeira Jornada de Direito Material e Processual na Justiça do Trabalho. Entre os 79 enunciados aprovados acerca de temas relevantes em direito material e processual do trabalho, destacam-se, neste propósito, os enunciados 37 e 38, que estabelecem a responsabilidade objetiva em casos de danos ao meio ambiente do trabalho.

Vejam-se:

37. RESPONSABILIDADE CIVIL OBJETIVA NO ACIDENTE DE TRABALHO. ATIVIDADE DE RISCO. Aplica-se o art. 927, parágrafo único, do Código Civil nos acidentes do trabalho. O art. 7º, XXVIII, da Constituição da República, não constitui óbice à aplicação desse dispositivo legal, visto que seu caput garante a inclusão de outros direitos que visem à melhoria da condição social dos trabalhadores.

38. RESPONSABILIDADE CIVIL. DOENÇAS CUPACIONAIS DECORRENTES DOS DANOS AO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO. Nas doenças ocupacionais decorrentes dos danos ao meio ambiente do trabalho, a responsabilidade do empregador é objetiva. Interpretação sistemática dos artigos 7º, XXVIII, 200, VIII, 225, §3º, da Constituição Federal e do art. 14, §1º, da Lei 6.938/81.

O princípio do poluidor-pagador verifica-se de imediato no art. 7º, inciso XXIII, da CF/88, ao estabelecer como direito fundamental dos trabalhadores o recebimento de adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da Lei. Em relação às atividades ou operações insalubres (art. 189, CLT), o empregador poluidor arca com o ônus do adicional de insalubridade, quando os trabalhadores desenvolvem suas atividades em ambientes não hígidos. Em outras palavras, ele paga pela degradação causada ao ambiente laboral e à saúde dos trabalhadores (CAMARGO; MELO, 2013, p. 49).

Em se tratando de atividades ou de operações perigosas, os autores em tela asseveram que o adicional de periculosidade não reflete a aplicação do princípio do poluidor-pagador, pois o perigo está relacionado ao risco de dano à saúde do trabalhador. Como a certeza do risco não implica necessariamente o dano concreto e o princípio do poluidor-pagador apresenta apenas caráter repressivo, o pagamento do adicional de periculosidade está relacionado com os princípios da prevenção e da precaução, que possuem um aspecto preventivo (CAMARGO; MELO, 2013, p. 50).

Convém salientar que o fornecimento de equipamento de proteção individual ou coletiva (EPI/EPC) não exclui a hipótese de exposição do segurado aos agentes nocivos à sua saúde. Apenas será extinta a situação de reconhecimento de atividade especial, quando os equipamentos de proteção individual ou coletiva eliminarem, de forma absoluta, a intensidade da exposição do segurado aos agentes prejudiciais à sua saúde ou à sua integridade física.

É dever do empregador verificar o uso correto do equipamento de proteção individual no ambiente laboral. O art. 158, parágrafo único, da CLT, estipula a possibilidade de aplicação da penalidade máxima ao empregado – *justa causa* – pela não

utilização do equipamento de proteção individual. Tal prerrogativa decorre do poder disciplinar do empregador.

Como ensina Alice Monteiro de Barros (2013, p. 1.012):

Quando o empregado é admitido pelo empregador, leva consigo uma série de bens jurídicos (vida, saúde, capacidade de trabalho, etc.), os quais deverão ser protegidos por este último, com adoção de medidas de higiene e segurança para prevenir doenças profissionais e acidentes no trabalho.

Em razão do exposto, toda empresa é obrigada a fornecer aos empregados, gratuitamente, equipamentos de proteção individual adequados ao risco e em perfeito estado de conservação e de funcionamento, sempre que as medidas de ordem geral não oferecerem completa proteção contra os riscos de acidentes e de danos à saúde dos empregados. Mas não basta apenas o fornecimento de tais equipamentos. Deve, a empresa, orientar e treinar os trabalhadores sobre o uso correto, sobre a guarda e a conservação dos equipamentos de proteção individual, como também substituí-los imediatamente, quando da sua danificação ou extravio, responsabilizando-se pela sua higienização e manutenção periódica.

Deve-se, então, destacar, o estabelecido na Súmula 289 do TST:

O simples fornecimento do aparelho de proteção pelo empregador não o exime do pagamento do adicional de insalubridade, cabendo-lhe tomar as medidas que conduzam à diminuição ou eliminação da nocividade, dentre as quais as relativas ao uso efetivo do equipamento pelo empregado.

O pagamento de adicional pelo trabalho em atividade penosa, embora previsto no inciso XXIII do art. 7º da Constituição de 1988, que assegura ao trabalhador "*adicional de remuneração para as atividades penosas*", até o presente, não foi regulamentado no âmbito trabalhista para fins de pagamento do respectivo adicional. Trata-se de norma de aplicabilidade mediata e eficácia limitada, cujos preceitos normativos necessitam da atuação legislativa

posterior para que possam gerar plenamente todos os direitos e todas as obrigações nela contidos.

Trabalho penoso é um tipo de atividade que acarreta desgaste físico ou mental ao trabalhador, além dos padrões normais de trabalho desenvolvido no seu dia-a-dia laboral, provocando-lhe uma sobrecarga física e/ou psíquica. Trata-se de um labor árduo e degradante, que agride a saúde, a integridade física e, por conseguinte, a dignidade humana do trabalhador. Como exemplo, é possível citar a atividade desenvolvida pelo cortador de cana no horário da tarde, que labora exposto ao Sol sob altas temperaturas.

A esse respeito, ensina Christiane Marques (2007, p. 64) que o conceito de trabalho penoso está relacionado:

[...] à exaustão, ao incômodo, à dor, ao desgaste, à concentração excessiva e à imutabilidade das tarefas desempenhadas que aniquilam o interesse, que levam o trabalhador ao exaurimento de suas energias, extinguindo-lhe o prazer entre a vida laboral e as atividades a serem executadas, gerando sofrimento, que pode ser revelado pelos dois grandes sintomas: insatisfação e ansiedade.

Ainda na lição da Christiane Marques (2007, p. 98):

[...] a atividade laboral penosa traz consigo a constituição e a manifestação do desgaste mental e/ou físico. O ritmo de trabalho acelerado, a ausência de pausas para descanso, a concessão incorreta de folgas e as condições ambientais no local de trabalho acarretam desgaste, porque não há repouso físico e mental adequado [...].

A autora em tela, no mesmo brilhante estudo sobre a proteção ao trabalho penoso, cita, de forma ilustrativa, algumas profissões consideradas penosas, a saber: "motorista e cobrador de ônibus; motorista de táxi; bancário; telefonista, operador de telemarketing e digitador; metroviário; trabalhador em jornada de turno ininterrupto de revezamento; piloto de avião de caça; alto executivo; trabalhador que opera na bolsa de valores; professor, etc." (MARQUES, 2007, p. 86).

Além do que a atividade laboral penosa pode acarretar inúmeras consequências físicas e mentais aos trabalhadores, tais como: automação, desgaste mental e/ou físico, Síndrome Loco Neurótica (SLN), Síndrome de *Burn-out*, estresse e fadiga (MARQUES, 2007, p. 98).

Norteiam o presente artigo, portanto, os pensamentos de Christiane Marques (2007), Thaíse Rodrigues Lustosa de Camargo e Sandro Nahmias Melo (2013) e Adelson Silva dos Santos (2010), no que tange à concretização do adicional de penosidade na seara laboral.

Tendo-se em vista, destacadamente, que a função central do Direito do Trabalho é garantir a “melhoria das condições de pactuação da força de trabalho na ordem socioeconômica.” (DELGADO, M. G., 2013, p. 54).

Segundo Santos (2010), a falta de lei regulamentadora não é empecilho para a efetivação judicial do adicional de penosidade. O Juiz pode valer-se do disposto no art. 5º, inciso V, da CR/88, que assegura o pagamento do adicional de penosidade. Ademais, “por versar sobre direito fundamental social, enviado pela proteção ambiental, o adicional de remuneração da penosidade deveria ter aplicação imediata (art. 5º, § 1º, da CR/88)”. E, ainda, “na omissão do Poder Legislativo, o Judiciário deveria fixar regras para o caso concreto por provocação jurisdicional, em supressão à lacuna da lei, com base em perícia técnica.” (SANTOS, 2010, p. 149-150).

Defende-se, aqui, também, ao mesmo modo de Camargo e Melo (2013, p. 51), a “cumulação de tantos adicionais quantos a que os trabalhadores fizerem jus em razão de seu ambiente laboral”. Em sentido semelhante, advêm os magistrados de Garcia (2011), Melo (2008) e Santos (2010). Para Garcia (2011, p. 228), se o empregado está exposto tanto ao agente insalubre quanto à periculosidade, nada mais justo e coerente do que receber ambos os adicionais (art. 7º, inciso XXIII, da CR/88), pois os fatos geradores são distintos e autônomos, destacando ainda que a restrição a apenas um dos adicionais desestimula a possibilidade de a insalubridade e a periculosidade serem eliminadas e neutralizadas, o que estaria em desacordo com o art. 7º, XXII, da CR/88. Santos (2010, p. 148) também ressalta que a opção do § 2º, do art. 193, da CLT, no sentido de que o trabalhador deve optar entre o adicional de periculosidade e o de insalubridade, com renúncia do não eleito, não resiste a uma análise

com base na supremacia da Constituição e da razão. Por fim, quanto à possibilidade de cumulação entre os adicionais de periculosidade e de insalubridade, lapidar é o pensamento de Melo (2008, p. 161):

A razão é simples: “água e óleo não se misturam. Em direito, duas ou mais verbas somente não se acumulam, quando tiverem a mesma natureza jurídica. Absolutamente não é o caso. O adicional de insalubridade tem por fim “indenizar” o trabalhador pelos males causados à saúde do mesmo pelo contato continuado com os respectivos agentes agressivos ao organismo humano. Os agentes insalubres provocam doenças no ser humano, de menor ou maior gravidade, de acordo com o tempo de exposição e fragilidade maior ou menor do organismo de cada trabalhador. Diferentemente ocorre com a periculosidade, cujo adicional é devido simplesmente pelo risco/perigo potencial da ocorrência de acidente de trabalho. O empregado pode trabalhar a vida inteira em contato com agente perigoso e não sofrer acidente algum; todavia pode, no primeiro dia de trabalho, ter a vida ceifada, por exemplo, por uma explosão ou por um choque elétrico. Consequentemente, se os dois adicionais têm causas e razões diferentes, logicamente devem ser pagos cumulativamente sempre que o trabalhador se ativar concomitantemente em atividade insalubre e perigosa.

2.3 Prevenção

O princípio da prevenção, como regra inafastável na proteção ambiental, surge para evitar riscos ambientais, prevenir e coibir possíveis danos ao meio ambiente e ao ser humano, estabelecendo obrigação de indenizar e de restaurar o próprio, inibindo danos a este. Sua atenção está voltada para momento anterior ao da consumação do dano.

A proteção à saúde e, por consequência, a proteção às condições de trabalho, à higiene, à segurança, à medicina e ao bem-estar físico, mental e social do empregado constituem deveres do

empregador oriundos do contrato de trabalho.

Segundo Válio (2006, p. 50): “A integridade físico-corporal é bem vital do indivíduo. Proteger o corpo e a mente consiste em opor-se a qualquer atentado que venha atingi-los. Ou seja, é direito fundamental do homem”.

Concorde Szaniawski (2005, p. 469), uma doença ou qualquer ato que cause diminuição da integridade física do indivíduo são capazes de acarretar diminuição da capacidade de trabalho, das atividades normais e do relacionamento social, impedindo o desenvolvimento de sua personalidade. Desse modo, é necessária uma visão ampla e uma tutela ao direito à integridade física de modo genérico, a fim de assegurar o livre desenvolvimento da personalidade e da dignidade humana.

Sob tal aspecto, assinalam Camargo e Melo (2013, p. 24-25) que os riscos ambientais e os consequentes prejuízos à qualidade de vida, à saúde e à segurança dos trabalhadores são uma realidade no cenário socioeconômico brasileiro, sendo necessária a adoção de medidas tendentes a prevenir os riscos ambientais laborais a que os trabalhadores estão sujeitos. Desse modo, a “eliminação do agente insalubre ou perigoso deve ser financeiramente mais interessante ao empresário, enquanto poluidor do que o pagamento dos adicionais para que o direito ao meio ambiente hígido se efetive”.

Consoante Fiorillo (2000, p. 140), *prevenção* é a palavra de ordem com relação à proteção do meio ambiente. De acordo com o autor, “adota-se, com inteligência e absoluta necessidade, o princípio da prevenção do dano ao meio ambiente como verdadeira chave-mestra, pilar e sustentáculo da disciplina ambiental, dado o objetivo fundamentalmente preventivo do Direito Ambiental”.

Neste viés, Milaré (1999, p. 35) afirma:

O princípio da prevenção é basilar em Direito Ambiental, concernindo à prioridade que deve ser dada às medidas que evitem o nascimento de atentados ao ambiente, de molde a reduzir ou a eliminar as causas de ações suscetíveis de alterar a sua qualidade.

A prevenção dos acidentes profissionais integra, assim, o conjunto de métodos destinados a assegurar a prevenção, a segurança e o equilíbrio do meio ambiente, tendo-se por objetivos a proteção do bem-estar do trabalhador e a melhor qualidade de vida. De sorte, devem ser tomadas determinadas medidas, como: adaptação dos equipamentos e do maquinário em geral à capacidade física das pessoas; diminuição da exposição aos ruídos, à poluição, aos agentes insalubres e perigosos em geral; etc.

Vale ressaltar o papel da Comissão de Prevenção de Acidentes do Trabalho (CIPA) na execução do princípio da prevenção, prevista na CLT, nos moldes dos arts. 163 a 165. A referida Comissão, composta por representação paritária de trabalhadores e empregadores, busca estabelecer condições adequadas para a consecução do trabalho e, ao mesmo tempo, para a manutenção do equilíbrio ambiental do trabalho, procurando, em sua atividade, detectar problemas e encontrar soluções, orientando os empregados na adoção de condutas compatíveis com o risco ambiental (NRR nº 3, da Portaria 3.067/88).

2.4 Participação e educação ambiental

Cumpra-se à coletividade, e não só ao Poder Público, o dever de atuar na proteção do meio ambiente, conforme dispõe o *caput* do art. 225 da Constituição de 1988.

Veja-se:

Art. 225. Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações. (grifo nosso)

No que tange ao meio ambiente do trabalho, cabe, além de ao Estado, aos sindicatos, aos trabalhadores e aos empregadores, o papel de se envolver na tarefa de promover a informação e a educação ambiental.

Como observa Minardi (2010, p. 58):

O princípio da participação, na esfera do meio ambiente do trabalho, exige a atuação quadripartite (empregados, empregadores, sindicatos e Estado), todos voltados para a conscientização da sociedade em zelar pelo meio ambiente do trabalho equilibrado e seguro.

Na matriz deste princípio, encontram-se, portanto, a informação e a educação ambiental como componentes fundamentais do alicerce deste mandamento nuclear, compondo-lhe o espírito e servindo de critério para a sua exata inteligência e compreensão, definindo a lógica e a racionalidade, conferindo-lhe, dessa maneira, tônica intelectual que espraia no direito que o trabalhador tem de tomar conhecimento sobre as condições ambientais a que está exposto, bem como às formas de prevenção e de treinamento adequadas.

Os trabalhadores têm, assim, direito de conhecer as reais condições ambientais a que estão expostos (os agentes tóxicos, os níveis de ruído, as altas temperaturas, as radiações, os vapores, etc.), como também a própria forma de organização do trabalho e as jornadas noturnas ou em turnos ininterruptos de revezamento.

Logo, por consequência deste princípio, “observam-se os princípios da precaução e da prevenção, pois, uma vez que conhecem os riscos concretos ou possíveis a que estão expostos, serão mais facilmente evitados.” (CAMARGO; MELO, 2013, p. 63).

Em tal contexto, educação ambiental se traduz como:

Reduzir os custos ambientais, à medida que a população atuará como guardião do meio ambiente; b) efetivar o princípio da prevenção; c) fixar a ideia de consciência ecológica, que buscará sempre a utilização de tecnologias limpas; d) incentivar a realização do princípio da solidariedade, no exato sentido que perceberá que o meio ambiente é único, indivisível e de titulares indetermináveis, devendo ser justa e distributivamente acessíveis a todos; e) efetivar o princípio da participação, entre outras finalidades (FIORILLO, 2000, p. 58).

A CLT, em seu art. 197, estabelece a exigência de educação e de informação do meio ambiente do trabalho, compreendido este como a execução laborativa, o produto de manipulação, o equipamento utilizado e o local de prestação do trabalho.

Por disposição legislativa, tem-se também o art. 19, § 3º, da Lei 8.213/91, que prevê: “É dever da empresa prestar informações pormenorizadas sobre os riscos da operação a executar e do produto a manipular”.

Na seara do Direito Internacional do Trabalho, verifica-se o dever de publicidade das informações ambientais no art. 19 da Convenção 155 da OIT.

Veja-se:

Artigo 19

Deverão adotar-se disposições a nível de (sic) empresa em virtude das quais:

- a) os trabalhadores, ao executar o seu trabalho, cooperem com o cumprimento das obrigações de incumbência do empregador;
- b) os representantes dos trabalhadores na empresa cooperem com o empregador no âmbito da segurança e higiene do trabalho;
- c) **os representantes dos trabalhadores na empresa recebam informação adequada sobre as medidas tomadas pelo empregador para garantir a segurança e a saúde** e possam consultar as suas organizações representativas sobre esta informação, com a condição de não divulgar segredos comerciais;
- d) os trabalhadores e seus representantes na empresa recebam uma formação apropriada no âmbito da segurança e da higiene do trabalho;
- e) os trabalhadores ou seus representantes e, chegado o caso, suas organizações representativas na empresa estejam habilitados, de conformidade com a legislação e **a prática nacionais, para examinar todos os aspectos da segurança e a saúde relacionados com seu trabalho**, e sejam consultados a este respeito pelo empregador; com tal objetivo, e de comum acordo, se poderá

recorrer a conselheiros técnicos alheios à empresa;
f) **o trabalhador informará de imediato ao seu superior hierárquico direto sobre qualquer situação de trabalho que ao seu juízo envolva, por motivos razoáveis, um perigo iminente e grave para sua vida ou sua saúde; enquanto o empregador não tenha tomado medidas corretivas, se forem necessárias, não poderá exigir dos trabalhadores que reiniciem uma situação de trabalho onde (sic) exista com caráter contínuo um perigo grave e iminente para sua vida ou sua saúde.** (grifos nossos)

Então, o empregador tem o dever de proteger a saúde – *física, mental e social* do trabalhador. A partir das determinações constitucionais já mencionadas (art. 7º, XXII; art. 196; art. 225; art. 200, VIII, CR/88), a CLT estabelece caber às empresas “cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho” (art. 157, I, CLT), agindo de modo a “instruir os empregados, através de ordens de serviço, quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais” (art. 157, II, CLT), de forma a assegurar um ambiente do trabalho seguro e essencial à sadia qualidade de vida do trabalhador.

2.5 Ubiquidade

Todos têm direito ao meio ambiente do trabalho saudável, pois se deve prover a eliminação e a minimização do risco de degradação que atinge e repercute de tal maneira na vida da coletividade e no equilíbrio ecológico.

Como assevera Melo (2008, p. 51): “Não há como se pensar em meio ambiente de modo restrito dos demais flancos da sociedade, exigindo, desse modo, uma atuação globalizada e solidária dos povos”; por isso, “a ubiquidade do meio ambiente nasce de uma ligação desse direito e seus valores com as demais áreas de atuação e desenvolvimento dos seres humanos, como epicentro de tudo”.

No âmbito do meio ambiente do trabalho, a ubiquidade abrange a proteção da saúde – *física, mental e social* do trabalhador, de maneira a eliminar a degradação ambiental, que se dá pela ocorrência de acidentes do trabalho ou de doenças profissionais.

Quando se fala, portanto, em meio ambiente do trabalho, o princípio da ubiguidade não se está referindo apenas ao local de trabalho estritamente, mas também às condições de trabalho e de vida fora do trabalho como consequência de uma sadia qualidade de vida que se almeja para o ser humano. Ao se falar, pois, em meio ambiente do trabalho, é de se pensar nas consequências de um acidente ou de uma doença laboral que atingem não somente ao homem como trabalhador, mas a este como ser humano; é de se pensar nas consequências financeiras, sociais e humanas para a vítima, mas também para a empresa, e, finalmente, para toda a sociedade, a qual, em última análise, responde pelas mazelas sociais em todos os seus graus e aspectos (MELO, 2008, p. 51).

Imperioso observar, neste enleio, o princípio do *in dubio pro ambiente-operario*, adotado por Julio Cesar de Sá da Rocha (2013), que tem relação direta com o meio ambiente do trabalho. Por tal princípio, havendo dúvida quanto ao dano ocorrido no meio ambiente do trabalho, por precaução, deve-se proteger a saúde dos trabalhadores. Ora, “trabalhadores que apresentam qualquer variação orgânica por conta das atividades do meio ambiente do trabalho devem ser automaticamente afastados para tratamento e observação médica, independentemente de parecer conclusivo sobre o assunto.” (ROCHA, 2013, p. 43).

Nesta seara, outro princípio relevante é o da *proteção plena ao trabalhador*, também elencado pelo autor supracitado, ao observar que qualquer que seja o regime de trabalho, como empregos formais ou contratos atípicos de trabalho, o empreendedor (ou tomador do serviço) tem responsabilidade direta e imediata em implementar medidas preventivas e medidas protetivas de matriz coletiva para salvaguardar a salubridade dos ambientes de trabalho (ROCHA, 2013, p. 44).

CONCLUSÃO

Trabalho decente é aquele que deve ser fator de dignidade e de valorização do ser humano, em todos os aspectos de sua vida, seja profissional ou pessoal. Denota-se, por derradeiro, o trabalho digno ou decente, como um direito da personalidade do trabalhador por assegurar-lhe o completo bem-estar, como também o desenvolvimento de suas potencialidades e de sua realização pessoal, além do direito à sua integração social.

Neste sentido, é necessário, reavaliar as práticas flexibilizadoras que vêm contribuindo para a precariedade do trabalho humano e os consequentes danos à saúde do trabalhador.

No que se refere à prevenção do meio ambiente do trabalho, põe-se como meta fundamental a consciência em preservar a todo o custo o material humano, proporcionando aos trabalhadores os meios e equipamentos necessários, além, é claro, da preparação suficiente para libertá-los das contingências desfavoráveis no ato de execução do labor.

Portanto, é dever do empregador respeitar a dignidade humana do trabalhador, por via da preservação de um meio ambiente do trabalho sadio e equilibrado. O trabalho a ser executado pelo trabalhador deve ser digno em todos os sentidos, ou melhor, não só no plano material, mas, em especial, no aspecto imaterial – *físico, mental e social*, de modo a assegurar-lhe um meio ambiente do trabalho sadio e equilibrado.

Referências Bibliográficas

BOUCINHAS FILHO, Jorge Cavalcanti; ALVARENGA, Rúbia Zanotelli. O dano existencial e o direito do trabalho. **Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária**, v. XXIV, 2013.

BRITO FILHO, José Claudio Monteiro. **Trabalho decente**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2013.

CAMARGO, Thaísa Rodrigues Lustosa; MELO, Sandro Nahmias. **Princípios de direito ambiental do trabalho**. São Paulo: LTr, 2013.

COSTA, Aline Moreira da; GONÇALVES, Leandro Krebs; ALMEIDA, Victor Hugo de. Meio ambiente do trabalho e proteção jurídica do trabalhador: (RE) Significando paradigmas sob a perspectiva constitucional. In: **Direito ambiental do trabalho**. v. 1. Coord.: FELICIANO, Guilherme Guimarães; URIAS, João. São Paulo: LTr, 2013.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 12. ed. São Paulo: LTr, 2013.

_____. **Princípios de direito individual e coletivo do trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2010.

FELICIANO, Guilherme Guimarães. Reconhecendo a danosidade sistêmica. In: **Direito ambiental do trabalho**: apontamentos para uma teoria geral. v. 1. Coord.: FELICIANO, Guilherme Guimarães;

URIAS, João. São Paulo: LTr, 2013.

FIORILLO, Celso Antonio Pacheco; RODRIGUES, Marcelo Abelha. **Manual de direito ambiental e legislação aplicável**. São Paulo: Max Limonad, 1997.

_____. **Curso de direito ambiental brasileiro**. 14. ed. São Paulo: LTr, 2013.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Meio ambiente do trabalho**. 3. ed. São Paulo: Método, 2011.

MARQUES, Christiane. **A proteção ao trabalho penoso**. São Paulo: LTr, 2007.

MELO, Raimundo Simão de. **Direito ambiental do trabalho e a saúde do trabalhador**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2013.

MILARÉ, Edis. Direito do ambiente: um direito adulto. **Revista de Direito Ambiental**, São Paulo, Ano 4, n. 15, jul./set. 1999.

MINARDI, Fabio Freitas. **Meio ambiente do trabalho**. Curitiba: Juruá, 2010.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Proteção jurídica à saúde do trabalhador**. 6. ed. São Paulo: LTr, 2011.

ROCHA, Julio Cesar de Sá da. **Direito ambiental do trabalho: mudanças de paradigma na tutela jurídica à saúde do trabalhador**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2013.

ROMITA, Arion Sayão. **Direitos fundamentais nas relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2005.

ROSSIT, Liliana Allodi. **O meio ambiente do trabalho no direito ambiental brasileiro**. São Paulo: LTr, 2003.

SANTOS, Adelson Silva dos. **Fundamentos do direito ambiental do trabalho**. São Paulo: LTr, 2010.

SEN, Amartya. **Desenvolvimento como liberdade**. São Paulo: Companhia de Bolso, 2013.

SZANIAWSKI, Elimar. **Direitos de personalidade e sua tutela**. 2. ed. São Paulo: Revista dos tribunais, 2005.

VÁLIO, Marcelo Roberto Bruno. **Os direitos da personalidade nas relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2006.