

**UNIVERSIDADE DO ESTADO DO AMAZONAS
ESCOLA SUPERIOR DE CIÊNCIAS SOCIAIS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO AMBIENTAL**

KELY SILVA DE ARAÚJO

**O DIREITO À SAÚDE PSÍQUICA DO TRABALHADOR NO MEIO
AMBIENTE DO TRABALHO**

Trabalho apresentado ao Programa de Pós-Graduação em Direito Ambiental da Universidade do Estado do Amazonas, como requisito para obtenção do grau de Mestre em Direito Ambiental.

Orientador: Prof. Dr. Sandro Nahmias Melo

MANAUS
2008

KELY SILVA DE ARAÚJO

**O DIREITO À SAÚDE PSÍQUICA DO TRABALHADOR NO MEIO
AMBIENTE DO TRABALHO**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-graduação em Direito Ambiental da Universidade do Estado do Amazonas, como requisito para obtenção do título de Mestre em Direito Ambiental.

Orientador: Prof. Dr. Sandro Nahmias Melo

MANAUS
2008

TERMO DE APROVAÇÃO

KELY SILVA DE ARAÚJO

O DIREITO À SAÚDE PSÍQUICA DO TRABALHADOR NO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

Dissertação aprovada pelo Programa de Pós-Graduação em Direito Ambiental da Universidade do Estado do Amazonas, pela Comissão Julgadora abaixo identificada.

Manaus, 31 de outubro de 2008.

Presidente: Prof. Dr. Sandro Nahmias Melo
Universidade do Estado do Amazonas

Membro: Prof. Dr. Edson Ricardo Saleme
Universidade do Estado do Amazonas

Membro: Prof. Dr. Aldemiro Rezende Dantas Júnior
Centro Universitário de Ensino Superior do Amazonas

DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho primeiramente a Deus, pois sem Ele nada seria possível. Aos meus pais, Raimundo e Tereza, pela confiança, ajuda e compreensão em todos os momentos de minha vida.

AGRADECIMENTOS

A todos os professores do Programa de Pós-Graduação em Direito Ambiental da Universidade do Estado do Amazonas, especialmente ao Prof. Dr. Sandro Nahmias Melo pela indispensável ajuda no desenvolvimento desta dissertação.

À Secretária Acadêmica do Programa, Clarissa Caminha, e ao Secretário Acadêmico Adjunto, Carlos Francisnalber, pelo apoio e pela amizade.

E a todos que, direta ou indiretamente, contribuíram para a conclusão deste trabalho.

RESUMO

Há muito se discute sobre a influência do trabalho na qualidade de vida do trabalhador. Contudo, somente a partir da Revolução Industrial é que a saúde mental vem sendo considerada importante para que se possa alcançar um meio ambiente de trabalho hígido. A preocupação maior sempre foi com a saúde física, ou seja, o acidente do trabalho típico e as doenças ocupacionais. Pouco se falava em agressões psíquicas como o assédio moral, o estresse e a depressão, contudo elas sempre existiram. O estudo do tema se mostra de grande valia uma vez que o meio ambiente do trabalho saudável é um direito fundamental, pois, ligado, por seu conteúdo, ao direito à vida. E, como direito fundamental que é, deve ser assegurado por meio das garantias constitucionais dentre as quais se destaca a ação civil pública. O assédio moral no meio ambiente do trabalho configura-se como sendo toda e qualquer conduta abusiva que atente contra a dignidade ou a integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho. O assédio pode ser de forma vertical (chefe-empregado) ou de forma horizontal (entre trabalhadores). O assédio moral no trabalho é uma das causas do estresse, e o estresse crônico gera a depressão. Com objetivo geral de analisar os meios de proteção jurídica à saúde psíquica do trabalhador, realizou-se uma pesquisa exploratória, descritiva e explicativa. Quanto aos meios a pesquisa foi bibliográfica e documental. A ação civil pública, como garantia fundamental que é, configura-se como o meio capaz de garantir o equilíbrio no meio ambiente do trabalho. Ou seja, tal ação é o meio adequado para assegurar condições mínimas de trabalho de forma que ele seja realizado sem gerar danos à saúde física e psíquica do trabalhador.

Palavras-chave: Meio ambiente. Meio ambiente do trabalho. Saúde psíquica do trabalhador. Assédio moral. Estresse. Depressão. Ação civil pública.

ABSTRACT

There is much discussion about the influence of work on quality of life of the worker. However, only since the Industrial Revolution is that the mental health has been considered important so that we can achieve a healthy work environment. The major concern was always with the physical health, or accident of the typical work and occupational diseases. Little is talked about as psychic attacks bullying, stress and depression, but they have always existed. The study of the subject is shown of great value because of the healthy working environment is a fundamental right, therefore, bound by its content, the right to life. And, as a fundamental right which is to be secured by constitutional guarantees among which is the public civil action. The bullying in the work environment has become as of any improper conduct that infringes upon the dignity or psychological or physical integrity of a person, threatening their jobs or degrading the environment of work. Harassment can be in vertical (head-employed) or a horizontal (among workers). The bullying at work is one of the causes of stress and chronic stress leads to depression. The general aim of examining the legal means to protect the mental health of the employee, held an exploratory research, descriptive and explanatory. As was the means to search bibliographic and documentary. The public civil action, as security is fundamental, configures itself as the means capable of ensuring a balance in the environment of work. Ie, this action is the appropriate means to ensure minimum conditions of employment so that it is done without causing damage to physical and psychological health of the worker.

Key words: Environment. Environment of the work. Mental health of the worker. Bullying. Stress. Depression. Public civil action.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	10
2 DO DIREITO AMBIENTAL	14
2.1 OBJETO E FINALIDADE DO DIREITO AMBIENTAL	14
2.2 RELAÇÃO DO DIREITO AMBIENTAL COM OUTROS RAMOS DA CIÊNCIA.....	16
2.3 VISÃO ANTROPOCÊNTRICA E ECOCÊNTRICA.....	19
2.4 O MEIO AMBIENTE: CONCEITO E ASPECTOS.....	24
2.4.1 Natureza jurídica e tutela jurídica do meio ambiente	27
2.4.2 Meio ambiente como direito fundamental.....	31
2.5 MEIO AMBIENTE DO TRABALHO: CONCEITO E NATUREZA JURÍDICA	34
2.5.1 Tutela constitucional e infraconstitucional do meio ambiente do trabalho.....	38
2.5.2 O que é meio ambiente do trabalho equilibrado?	40
2.5.3 O princípio do direito à sadia qualidade de vida.....	41
3 DO DIREITO À SAÚDE NO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO.....	43
3.1 EVOLUÇÃO DO DIREITO À SAÚDE DO TRABALHADOR	43
3.2 SAÚDE DO TRABALHADOR NO BRASIL	46
3.3 SAÚDE COMO DIREITO FUNDAMENTAL.....	50
3.4 TUTELA CONSTITUCIONAL DO DIREITO À SAÚDE	55
3.5 TUTELA INFRACONSTITUCIONAL DO DIREITO À SAÚDE	57
4 AGRESSÕES À SAÚDE PSÍQUICA DO TRABALHADOR.....	59
4.1 SAÚDE PSÍQUICA DO TRABALHADOR.....	59
4.2 ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO: HISTÓRICO E DEFINIÇÃO	62
4.2.1 Características.....	68
4.2.2 Conseqüências do assédio moral no trabalho.....	69
4.2.3 Classificação	72
4.2.4 Legislação Brasileira sobre assédio moral.....	75
4.3 ESTRESSE: CONCEITO E ABRANGÊNCIA	78
4.3.1 Agentes causadores do estresse.....	80
4.3.2 Conseqüências do estresse.....	82

4.3.3 Síndrome de <i>Burnout</i>.....	83
4.4 A DEPRESSÃO: CONCEITO E CLASSIFICAÇÃO.....	86
4.4.1 Sintomas.....	88
4.4.2 Tratamento	91
4.4.3 A depressão no meio ambiente do trabalho.....	93
4.4.4 A depressão como doença do trabalho.....	95
5 PROTEÇÃO JURÍDICA À SAÚDE MENTAL DO TRABALHADOR.....	97
5.1 CONSIDERAÇÕES INTRODUTÓRIAS.....	97
5.2 A AÇÃO CIVIL PÚBLICA NA DEFESA DO DIREITO À SAÚDE PSÍQUICA DO TRABALHADOR	99
5.3 LEGITIMAÇÃO ATIVA	106
5.4 LEGITIMAÇÃO PASSIVA.....	111
5.5 COMPETÊNCIA DE JURISDIÇÃO	111
5.6 COMPETÊNCIA FUNCIONAL.....	115
6 CONCLUSÃO.....	119
REFERÊNCIAS.....	125

1 INTRODUÇÃO

O direito resulta da atividade do ser humano e somente ele pode exigir a aplicação de norma jurídica. Qualquer outro ser não humano não possui capacidade de fazer tal exigência. Assim, se ocorre um dano ao meio ambiente, como a poluição de rios e igarapés, somente o ser humano pode exigir a sua reparação. Sendo, portanto, de interesse dele preservar o meio ambiente, uma vez que este interfere na sua qualidade de vida.

O direito ambiental surgiu com a finalidade de criar normas jurídicas para proteção do meio ambiente (nele inserido o meio ambiente do trabalho).

A Constituição Federal de 1988, em seu artigo 225, *caput*, prevê a tutela mediata do meio ambiente: “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”.

O aludido dispositivo constitucional, em seu parágrafo 1.º, traz a tutela imediata do direito ambiental, qual seja, a proteção ao meio ambiente.

Doutro giro, o direito ambiental, para estabelecer parâmetros técnicos a serem aplicados na proteção ao meio ambiente, bem como bases doutrinárias para seus princípios, se vale da interdisciplinaridade. Assim, muito embora o direito ambiental seja autônomo, ele não é independente, necessitando do conhecimento de outras ciências jurídicas e, também, não jurídicas. Ou seja, há necessidade de se articular diversas disciplinas, sendo fundamental para a compreensão dos problemas ambientais e, conseqüentemente, para a formulação de suas soluções. Tudo isso visando a sadia qualidade de vida dos seres humanos.

Se o direito ambiental visa proteger o meio ambiente, necessário definir se tal proteção é feita tendo em vista o ser humano ou os elementos não humanos.

Segundo a visão antropocêntrica – que será adotada neste trabalho em razão de se mostrar mais adequada quando se trata de meio ambiente, notadamente meio ambiente do trabalho, o que será visto no item 1.3 –, o ser humano é o destinatário do direito ambiental, pois este é voltado para a satisfação das suas necessidades. O direito é um fenômeno humano e é imputável apenas aos seres humanos e não aos seres não vivos. Isso não quer dizer que o direito protege somente o ser humano, mas, tão-somente, que a sadia qualidade de vida dos seres humanos é o objetivo final do direito ambiental. O direito ambiental, portanto, protege o meio ambiente em função da sadia qualidade de vida dos seres humanos. É para o ser humano, para as presentes e futuras gerações.

Após as citadas considerações, indispensável fazer uma abordagem do conceito de meio ambiente. Isso porque o tema desta dissertação é o direito à saúde psíquica do trabalhador no meio ambiente do trabalho. E, como será visto, o meio ambiente do trabalho é apenas um aspecto do meio ambiente, que é uno e indivisível.

O meio ambiente está previsto no artigo 3.º, inciso I, da Lei da Política Nacional do Meio Ambiente como “o conjunto de condições, leis, influências e interações de ordem física, química e biológica, que permite, abriga e rege a vida em todas as suas formas”.

A classificação do meio ambiente em aspectos, feita pela doutrina, tem por fim facilitar a identificação da atividade degradante e do bem imediatamente agredido. O meio ambiente do trabalho, como um desses aspectos, está previsto no artigo 200, VIII da Constituição Federal de 1988.

Assim é que se pode afirmar que o direito também se debruça sobre o meio ambiente do trabalho, buscando solucionar os conflitos humanos ali surgidos.

O meio ambiente do trabalho é integrado pelo conjunto de bens, instrumentos e meios, de natureza material e imaterial, em face dos quais o ser humano exerce as atividades laborais, não ficando restrito ao espaço interno da empresa, estendendo-se, por vezes, ao próprio local de moradia do trabalhador.

Por outro lado, saúde e meio ambiente do trabalho encontram íntima ligação, pois a Constituição Federal de 1988, em seu art. 196, dispõe que a saúde é direito de todos. Ora, se é direito de todos, também é dos trabalhadores, sendo de suma importância, pois é no meio ambiente de trabalho que o homem passa a maior parte do seu tempo e de onde tira seu sustento e de sua família, sendo necessário para o seu crescimento como indivíduo e para o desenvolvimento da sociedade.

À vista de tais considerações, afirma-se que o trabalho deve ser realizado em boas condições a fim de não afetar a saúde física e psíquica dos trabalhadores.

A saúde é uma das interfaces do meio ambiente do trabalho, devendo ser protegida das diversas agressões (físicas e psíquicas).

Deve haver, em qualquer hipótese, no meio ambiente do trabalho, condições mínimas para sua realização a fim de possibilitar um bem-estar físico e mental, evitando-se danos à saúde do trabalhador. E é esta a proposta deste trabalho ao tratar do direito à saúde psíquica do trabalhador no seu ambiente laboral.

Esse direito ao meio ambiente do trabalho saudável, essencial à sadia qualidade de vida do trabalhador, é um direito materialmente fundamental, pois sem ele a pessoa humana

não se realiza, não convive e não sobrevive. Ou seja, garantir a saúde e a integridade física e psíquica do trabalhador é garantir-lhe o direito à vida, e uma vida com qualidade.

A saúde do trabalhador deve ser entendida como um completo bem-estar tanto físico, quanto psíquico, não sendo apenas a ausência de doença.

Estar saudável no meio ambiente do trabalho é a junção do bem-estar físico com o mental. Ambos são indissociáveis, sendo imprescindível que todo indivíduo exerça seu trabalho em um meio ambiente saudável.

Como o tema deste estudo é o direito à saúde psíquica do trabalhador no meio ambiente do trabalho, serão abordados pontos como o assédio moral, o estresse e a depressão, e esta como doença do trabalho.

A relevância desta dissertação dar-se-á em razão de se poder fazer uma análise das aludidas agressões psíquicas, identificando suas causas e conseqüências, trazendo possíveis formas de solução e medidas preventivas, contribuindo, conseqüentemente, com a evolução das pesquisas sobre o tema.

Imperioso, inicialmente, conceituar o meio ambiente e o meio ambiente do trabalho, bem como a saúde e a saúde psíquica do trabalhador para, após, abordar algumas agressões à saúde psíquica do trabalhador no meio ambiente do trabalho e seus instrumentos jurídicos de defesa.

A questão que interessa a este estudo é a seguinte: quais os meios de proteção jurídica à saúde psíquica do trabalhador?

O propósito do primeiro capítulo será o de levantar o significado de meio ambiente e meio ambiente do trabalho, abordando a interdisciplinaridade do direito ambiental e a visão antropocêntrica do mesmo, bem como o meio ambiente do trabalho saudável como direito fundamental.

O segundo capítulo tem por objetivo apresentar o conceito de saúde especificamente a saúde psíquica do trabalhador, abordando o direito à saúde como fundamental.

No terceiro capítulo será feita uma análise de algumas agressões à saúde psíquica do trabalhador no meio ambiente do trabalho, tais como, o assédio moral, o estresse e a depressão.

No quarto e último capítulo serão analisados os instrumentos jurídicos de defesa do direito à saúde psíquica do trabalhador, dando-se ênfase à ação civil pública.

Quanto aos fins a pesquisa será exploratória, descritiva e explicativa. Exploratória, pois, inicialmente, irá levantar o objeto e a finalidade do direito ambiental, a sua relação com

outros ramos da ciência, bem como conceitos de meio ambiente e meio ambiente do trabalho, explorando questões como as visões antropocêntrica e ecocêntrica. Descritiva, pois irá apresentar o conceito de saúde, abordando a saúde como direito fundamental e o direito à saúde do trabalhador no Brasil. Explicativa, pois analisará algumas agressões à saúde psíquica do trabalhador, tais como, o assédio moral, o estresse e a depressão, bem como a ação civil pública como meio de proteção ao meio ambiente do trabalho equilibrado.

Quanto aos meios, a pesquisa será bibliográfica e documental. Bibliográfica porque para a fundamentação teórico-metodológica deste trabalho haverá a utilização de livros, artigos publicados, jornais entre outros. Será também documental, porque se valerá de documentos internos de alguns órgãos que digam respeito ao objeto de estudo.

2 DO DIREITO AMBIENTAL

2.1 Objeto e finalidade do direito ambiental

Segundo autores como Miguel Reale¹, Milaré e José Coimbra² o direito é, em síntese, lei e ordem. Ele é essencial à vida em sociedade ao definir direitos e obrigações entre as pessoas e ao resolver os conflitos de interesse. É oriundo da necessidade da sociedade em manter-se organizada. É o conjunto de regras obrigatórias que garante a convivência social graças ao estabelecimento de limites à ação de cada um de seus membros. Para Miguel Reale, “o Direito corresponde à exigência essencial e indeclinável de uma convivência ordenada, pois nenhuma sociedade poderia subsistir sem um mínimo de ordem, de direção e solidariedade”.³

Para Édis Milaré e José de Ávila Aguiar Coimbra:

O Direito é uma ciência reconhecida como tal, com objeto e métodos que lhe são próprios, particularmente no que diz respeito à investigação e à formulação da doutrina. O sujeito/objeto é a sociedade (humana, naturalmente). O objetivo é o ordenamento dessa mesma sociedade, não *in abstracto* apenas, mas ainda *in re*, no cotidiano concreto. Contudo, a sociedade humana não pode ser concebida simplesmente como “ser de razão” (*ens rationis*), porém é aquela inserida na vida planetária, com todas as vicissitudes que ela mesma cria e às quais está ela própria sujeita, porquanto as ações do Homem recaem sobre ele mesmo.⁴

O direito ambiental, portanto, é considerado como “o complexo de princípios e normas coercitivas reguladoras das atividades humanas que, direta ou indiretamente, possam afetar a sanidade do ambiente em sua dimensão global, visando à sustentabilidade para as presentes e futuras gerações”.⁵ Ele é fruto de um longo conflito histórico entre valores econômicos e ecológicos,⁶ pois o homem tem se utilizado do meio ambiente de forma abusiva objetivando, principalmente, aumentar suas riquezas. Ou seja, o progresso humano tem sido construído mediante a exploração crescente e inapropriada dos recursos naturais.

¹ **Lições Preliminares de Direito.** 2007, p.2.

² MILARÉ, Édis; COIMBRA, José de Ávila Aguiar. Antropocentrismo x Ecocentrismo na Ciência Jurídica. *In: Revista de Direito Ambiental.* 2004, passim.

³ op.cit. mesma página.

⁴ Ibidem, p. 40.

⁵ Cf. MILARÉ, Édis. **Direito do ambiente: doutrina – jurisprudência – glossário.** 2007, p. 759.

⁶ Cf. PHILIPPI, JR, Arlindo; RODRIGUES, José Eduardo Ramos. Uma introdução ao Direito Ambiental: conceitos e princípios. *In: Curso interdisciplinar de direito ambiental,* 2005. p. 3.

Intolerável, portanto, que as atividades econômicas desenvolvam-se alheias ao fato de que os recursos naturais são inesgotáveis. Assim, necessário haver uma coexistência harmônica entre economia e meio ambiente, ou seja, um desenvolvimento sustentável.

O desenvolvimento sustentável consiste em permitir a utilização dos recursos naturais de forma planejada a fim de evitar que tais recursos desapareçam. Deve-se, portanto, garantir uma relação satisfatória entre os homens, bem como entre estes e o meio ambiente, assegurando às futuras gerações também o direito de desfrutar dos mesmos recursos que existem hoje à disposição da sociedade.

Degradar o meio ambiente implica, também, na diminuição da capacidade econômica do País, impossibilitando as presentes e futuras gerações de desfrutarem de uma vida com qualidade. Assim, deve haver um equilíbrio entre desenvolvimento social, crescimento econômico e utilização dos recursos naturais.

O direito ambiental tem por finalidade criar normas de proteção ao meio ambiente a fim de mantê-lo sadio e equilibrado, bem como promover o desenvolvimento sustentável, ou seja, a utilização dos recursos naturais para atingir o crescimento social sem que tal prática importe em danos permanentes e irreversíveis para a natureza, pois tais danos impedem o progresso humano e até mesmo a sobrevivência do homem. Com isso, assegurará o direito à vida sob todas as formas, inclusive para aqueles que ainda não nasceram.

O direito ambiental pretende proteger o meio ambiente para que o ser humano possa nele viver, pois dele depende. Ele atua no seguinte contexto: impondo regras de proteção ao meio ambiente, reformulando conceitos, institutos e princípios, visando sempre à sadia qualidade de vida.

Michel Prieur bem acentua aludida questão:

O Direito do Ambiente, constituído por um conjunto de regras jurídicas relativas à proteção da natureza e à luta contra as poluições. Ele se define, portanto, em primeiro lugar pelo seu objeto. Mas é um Direito tendo uma finalidade, um objetivo: nosso ambiente está ameaçado, o Direito deve poder vir em seu socorro, imaginando sistemas de prevenção ou de reparação adaptados a uma melhor defesa contra as agressões da sociedade moderna. Então o Direito do Ambiente, mais do que a descrição do Direito existente, é um Direito portador de uma mensagem, um Direito do futuro e da antecipação, graças ao qual o homem e a natureza encontrarão um relacionamento harmonioso e equilibrado.⁷

Milaré, ao considerar o direito ambiental um conjunto de princípios e normas coercitivas, assevera que:

⁷ PRIEUR, Michel. *apud* MACHADO, Paulo Affonso Leme. **Direito Ambiental Brasileiro**. 2007, p. 151.

Esses princípios e normas buscam facilitar um relacionamento harmonioso e equilibrado do homem com a natureza, regulando, como se disse, toda atividade que, direta ou indiretamente, possa afetar a sanidade do ambiente em sua dimensão de maior abrangência (ambiente natural e ambiente criado). É evidente que a consecução desse desiderato, a par de suas normas de caráter essencialmente preventivo, deva contar também com regras de cunho sancionador, aplicáveis contra qualquer lesão ou ameaça a direito.

Por derradeiro, a missão do Direito ambiental é conservar a vitalidade, a diversidade e a capacidade de suporte do planeta Terra, para usufruto das presentes e futuras gerações.⁸

Ora, o direito ambiental tem por fim criar normas de proteção ao meio ambiente. Como será visto no item 1.4, *infra*, o meio ambiente possui quatro principais aspectos sendo um deles o meio ambiente do trabalho, objeto de estudo da presente dissertação. Assim, o meio ambiente do trabalho é tutelado pelo direito ambiental do trabalho que, no dizer de Júlio César de Sá da Rocha:

O Direito Ambiental do Trabalho é compreendido como sistema normativo que tutela o meio ambiente do trabalho (de forma imediata) e a saúde dos trabalhadores (de forma indireta), e como disciplina jurídica *in statu nascendi*, que descreve e compreende essa proteção normativa, tendo em vista o trabalhador em seu entorno do trabalho. Convém registrar que essa disciplina se propõe estabelecer análise sobre a proteção jurídica ao meio ambiente do trabalho, absorvendo, principalmente, elementos do Direito do Trabalho (proteção à incolumidade do trabalhador) e do Direito Ambiental (proteção ao meio ambiente), sem descuidar das influências de outras disciplinas, como o recente Direito da Saúde.⁹

2.2 Relação do direito ambiental com outros ramos da ciência

O direito ambiental, enquanto ciência que tem por finalidade a criação de normas que visam assegurar a saúde e o equilíbrio do meio ambiente para as presentes e futuras gerações, é um direito de interações que se encontra disperso nos demais ramos da ciência, sendo a interdisciplinaridade uma das suas principais características.

Essa interdisciplinaridade se distingue da multidisciplinaridade. A primeira é um processo de integração recíproca entre várias disciplinas e campos de conhecimento. A segunda significa que cada especialista possui sua competência que se soma a outros, sem interpenetração.

⁸ MILARÉ, Édis. **Direito do ambiente: doutrina – jurisprudência – glossário**. 2007, p. 760.

⁹ **Direito ambiental do trabalho**. 2002, p. 276.

Arlindo Philippi Júnior e José Eduardo Ramos Rodrigues, quando abordam o alcance da interdisciplinaridade, afirmam que:

Trata-se de um enfrentamento que demanda o concurso do conhecimento de diversas disciplinas não isoladamente, mas articuladas, e que para isso exige o envolvimento de profissionais capacitados e abertos ao diálogo de saberes, formados em novas bases, em novos paradigmas, que colocam a interdisciplinaridade como fundamental para identificação, entendimento e compreensão dos problemas ambientais e seus rebatimentos econômicos e sociais, e, conseqüentemente, para a formulação, definição e implementação de suas soluções.¹⁰

Édis Milaré e José de Ávila Aguiar Coimbra assim se posicionam:

Desde que apareceu com esta denominação, o Direito Ambiental, já no início dos anos 60, carrega a questão central de suas relações com outras ciências. Sua definição é funcional: a proteção do meio ambiente. Sob o ponto de vista material, ele tem um núcleo de disposições próprias, porém se apresenta como uma justaposição ou combinação de regras de Direito Público e do Direito Privado, com interferências em outros ramos da ciência jurídica. Na maior parte dos casos necessita do socorro de outras ciências para estabelecer não apenas parâmetros técnicos a serem aplicados na gestão ambiental, mas ainda bases doutrinárias para seus princípios. Vale lembrar que nesse grande espectro a implementação do desenvolvimento sustentável, que tem interferências técnicas, sociais, econômicas e políticas, além das amarras jurídicas. Por conseguinte, seja na proteção à natureza, seja no desenvolvimento sustentável, o Direito Ambiental carece de diferentes suportes científicos.¹¹

Indispensável, portanto, para o direito ambiental a visão interdisciplinar, interagindo com outros ramos da ciência e cumprindo seu papel de proteger o meio ambiente, mantendo-o sadio e equilibrado, um de seus objetivos primordiais.

Dessa forma, é possível enxergar o direito ambiental no direito administrativo, no direito agrário, no direito civil, no direito constitucional, no direito empresarial, no direito internacional, no direito penal, no direito processual, no direito trabalhista e no direito tributário, por exemplo.

Nesse sentido afirma Paulo Affonso Leme Machado:

Na medida em que o ambiente é a expressão de uma visão global das intenções e das relações dos seres vivos entre eles e com seu meio, não é surpreendente que o direito do ambiente seja um direito de caráter horizontal, que recubra os diferentes ramos clássicos do direito (Direito Civil, Direito Administrativo, Direito Penal, Direito Internacional) e um direito de interações, que se encontra disperso nas várias regulamentações. Mais do que um novo ramo do Direito com seu próprio corpo de

¹⁰ Uma introdução ao Direito Ambiental: conceitos e princípios. *In: Curso interdisciplinar de direito ambiental*. 2005, p. 24-25.

¹¹ Antropocentrismo x Ecocentrismo na Ciência Jurídica. *In: Revista de Direito Ambiental*. 2004, p. 17.

regras, o direito do ambiente tende a penetrar todos os sistemas jurídicos existentes para nos orientar num sentido ambientalista.¹²

Assim, de forma exemplificativa, tem-se que no direito administrativo, o direito ambiental se manifesta por meio do poder de polícia, que condiciona ou restringe a utilização dos bens e a realização das atividades pelos indivíduos tendo em vista o benefício da coletividade ou do Estado. A relação entre esses dois ramos é tão próxima que muitos autores chegam a considerar o segundo como um sub-ramo do primeiro.

No direito constitucional, o direito ambiental se faz presente por meio do capítulo dedicado ao meio ambiente e dos diversos dispositivos distribuídos ao longo da Constituição Federal que tratam do assunto.

No direito civil, o direito ambiental se revela por meio dos dispositivos presentes no Código Civil e em legislação esparsa que versam sobre a função social da propriedade, restrições ao direito de propriedade em função de questões ambientais e direito de vizinhança.

No direito internacional, o direito ambiental se traduz por meio de convenções e de tratados internacionais e de declarações de direitos. Deve-se considerar que normalmente a degradação do meio ambiente não fica circunscrita a um ou outro Estado, de maneira que o direito ambiental se desenvolveu em todo o mundo por causa da influência do direito internacional e da pressão da Organização das Nações Unidas.

No direito penal, o direito ambiental se faz presente por meio das normas que criminalizam aquelas condutas que sejam nocivas ao meio ambiente.

No direito processual civil, o direito ambiental encontra intercessão por meio daqueles instrumentos que podem ser utilizados para a defesa do meio ambiente, especialmente dos instrumentos de tutela coletiva como a ação civil pública, a ação popular, o *habeas data*, o mandado de injunção e o mandado de segurança coletivo.

No direito processual penal, o direito ambiental se faz presente por meio dos procedimentos específicos das ações penais ambientais.

No direito tributário, o direito ambiental se revela por meio do regime fiscal diferenciado das propriedades ambientalmente protegidas por lei. Isso ocorre principalmente por meio da extrafiscalidade, que é justificada pela utilização dos tributos para estimular ou desestimular uma determinada conduta que seja nociva ao meio ambiente.

E no direito do trabalho, o direito ambiental se faz presente por meio das normas de proteção ao meio ambiente e à qualidade de vida do trabalhador no seu ambiente de

¹² MACHADO, Paulo Affonso Leme. **Direito Ambiental Brasileiro**. 2007, p. 151.

trabalho. O inciso VIII do art. 200 da Constituição Federal menciona expressamente a relação entre os dois ramos da ciência jurídica ao dispor que é competência do sistema único de saúde, além de outras atribuições, nos termos da lei, colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho.

Dessa forma, o direito ambiental se firmou como um ramo autônomo do direito e a cada dia ganha maior importância, oferecendo embasamento doutrinário e instrumentos processuais para que o meio ambiente seja efetivamente preservado ou reparado e para que os seus agressores sejam punidos.

Édis Milaré afirma que o direito ambiental é autônomo, mas não independente, congrega o conhecimento de outras ciências jurídicas ou não, sendo fundamentalmente multidisciplinar.¹³ Essa autonomia lhe é garantida porque o direito ambiental possui os seus próprios princípios diretores, presentes no art. 225 da Constituição Federal. Portanto, o direito ambiental deve estar em contato com outras ciências buscando aquilo que serve para sua aplicação.

Portanto, para que se consiga atingir o objetivo primordial do direito ambiental – proteção do meio ambiente – é necessária uma visão integrada e atuação cooperada e coordenada dos diversos ramos do direito, a fim de superar a grave crise ambiental. Deve-se, para tanto, haver o concurso do conhecimento de diversas disciplinas, não isoladamente, mas articuladas.

2.3 Visão antropocêntrica e ecocêntrica

Etimologicamente, antropocentrismo é um vocábulo híbrido de composição greco-latina, surgido na língua francesa, em 1907, que significa: *anthropos* (do grego) = o homem (como ser humano, como espécie) + *centrum, centricum* (do latim) = o centro, o cêntrico, o centrado.¹⁴

Antropocêntrico vem a ser o pensamento ou a organização que faz do homem o centro do Universo, em cujo redor (ou órbita) gravitam os demais seres, em papel meramente subalterno e condicionado. É a consideração do homem como eixo principal de um

¹³ **Direito do ambiente: doutrina – jurisprudência – glossário.** 2007, p. 155.

¹⁴ MILARÉ, Édis; COIMBRA, José de Ávila Aguiar. Antropocentrismo x Ecocentrismo na Ciência Jurídica. *In: Revista de Direito Ambiental.* 2004, p. 9.

determinado sistema, ou ainda, do mundo conhecido. “Tanto a concepção quanto o termo provêm da Filosofia”.¹⁵

Segundo Miguel Reale:

O primado, por conseguinte, dos valores antropológicos sobre os ecológicos tem como base o valor primordial da pessoa humana, o único ser vivo que tem consciência do que é e do que deve ser. Somente ela é dotada da faculdade que os juristas italianos denominam *consapevolezza*, que poderíamos traduzir por *conscienciabilidade*, ou seja, o poder de ter ciência de si mesmo e de deliberar em razão dela. Não se trata de um antropocentrismo que coloque o ser humano no centro do universo, pois essa é uma das várias teses relativas à posição do homem como cosmo, havendo pensadores ilustres que se limitam a considerá-lo um ente finito que se distingue dos demais por sua autoconsciência. O humanismo tem múltiplas e variadas dimensões, como o sabe qualquer leitor atento mesmo de compêndios elementares de Filosofia.¹⁶

Em relação ao direito ambiental, na visão antropocêntrica, o homem é o seu destinatário, pois está voltado para a satisfação das suas necessidades. O direito é um fenômeno humano e é imputável apenas ao homem e não aos seres não vivos. Isso não quer dizer que o direito protege somente o homem, mas, tão-somente, que a sadia qualidade de vida do homem é o objetivo final do direito ambiental, e não a sadia qualidade de vida de um vegetal, por exemplo. Assim, na visão antropocêntrica o direito ambiental protege o meio ambiente em função da sadia qualidade de vida do homem, é para o homem, para as presentes e futuras gerações.

As regras de direito podem incidir sobre condutas referentes a coisas e a animais a cargo do homem, não porque tenham direitos, mas sim porque interessam à qualidade de vida humana, seja patrimonial ou moral. Pode, inclusive, haver lei preservando certa forma de vida, o que não significa que essa seja a destinatária do direito. O real destinatário desse direito é o homem, pois, ao final, o que se assegura é que ele desfrute de um meio ambiente sadio.

O homem é sujeito ativo em sua relação com a natureza, buscando a harmonização entre todos os componentes da realidade natural.

Assim, quando se protege o meio ambiente, seja o natural, o artificial, o cultural ou o do trabalho, o que se busca sempre é tornar efetivo o direito do próprio homem a ter qualidade de vida.

¹⁵ MILARÉ, Édis. **Direito do ambiente: doutrina – jurisprudência – glossário**. 2007, p. 98.

¹⁶ REALE, Miguel. Em defesa dos valores humanísticos. **O Estado de S. Paulo**, São Paulo, 13 de março de 2004.

Édis Milaré e José de Ávila Aguiar Coimbra afirmam que:

Os seres naturais não-humanos não são capazes de exercer deveres e reivindicar direitos de maneira direta, explícita e formal, embora o ordenamento natural lhes assegure alguma sorte de “direitos”, visto que cumprem um papel no equilíbrio do mundo. São constituintes do ecossistema planetário, tanto quanto o é a espécie humana. A Ciência não tem força impositiva ou de coação; por isso exige que o Direito tutele o ecossistema planetário, de modo a prover à sua subsistência e garantir-lhe a perpetuação, notadamente no que concerne aos componentes da biosfera. Esta exigência não procede apenas da Ciência, mas principalmente da Sabedoria.¹⁷

Por outro lado, o homem não tem como deixar de se utilizar da natureza para atingir uma melhor qualidade de vida, o que implica, não raras vezes, a necessidade de absorver ou alterar determinados componentes dela para convertê-los em bens úteis à sua vida.

Para o direito ambiental, o desenvolvimento sustentável – que visa atender às necessidades do presente sem comprometer a possibilidade de as gerações futuras atenderem as suas próprias necessidades – não escapa ao antropocentrismo. Ou seja, o direito ambiental objetiva proteger o meio ambiente, nele inserido o meio ambiente do trabalho, tão-somente à vista da necessidade do homem e, trazendo para o objeto da presente dissertação, do homem enquanto trabalhador.

Ora, o homem é o destinatário do direito ambiental, já assim previsto na declaração de Estocolmo de 1972, em seu primeiro princípio que afirma que os seres humanos constituem o centro das preocupações relacionadas com o desenvolvimento sustentável. Têm direito a uma vida saudável e produtiva em harmonia com o meio ambiente.

Importante deixar claro que a visão antropocêntrica do direito ambiental não importa em permitir o homem fazer tudo, inclusive devastar a natureza. Isso porque o ser humano é transitório, eventual, pois nasce, desenvolve-se e morre em coexistência com a natureza. Se destruir a fonte de sua manutenção – o meio ambiente –, ele destrói a si mesmo, não dando continuidade a sua espécie.

E é por isso que a visão antropocêntrica deve ser mitigada. Ou seja, a apropriação dos bens ambientais deve ser realizada nos termos que os preservem e garantam a própria existência humana. Natureza e ser humano devem conviver harmonicamente. Não deve o homem, utilizar-se da visão antropocêntrica para abusar dos recursos naturais. Deve sim, compatibilizar a produção econômica da vida com a proteção ambiental.

¹⁷ Antropocentrismo x Ecocentrismo na Ciência Jurídica. In: **Revista de Direito Ambiental**. 2004, p. 13.

O ecocentrismo ou biocentrismo surgiu com o foco voltado para a vida e todos os aspectos a ela inerentes. O valor vida passou a ser um referencial inovador para as intervenções do homem no mundo natural. Para o ecocentrismo o mundo não existe somente para o homem, mas também para animais e plantas.¹⁸

O ecocentrismo contrapõe-se, portanto, ao antropocentrismo acima relatado, uma vez que faz da natureza não mais um objeto, mas um sujeito próprio. É sem dúvida o posicionamento diametralmente oposto ao anterior.

É como se invertesse a perspectiva, passando o planeta a não mais pertencer ao homem, e sim o homem que passa a pertencer ao planeta, considerando-o um mero integrante da natureza.

Esse sistema de pensamento alimenta-se de um movimento ecológico e cultural que visa destituir a visão antropocêntrica do mundo atual.

Existem doutrinadores que entendem que o antropocentrismo e o ecocentrismo ou biocentrismo não se excluem, mas atuam de modo complementar, a exemplo disso, Luís Paulo Sirvinskas, o qual afirma que:

Do ponto de vista jurídico, antropocentrismo e biocentrismo não se excluem, mas atuam de modo complementar. No direito a natureza tem sido considerada ora bem, ora sujeito. Enquanto o objeto da proteção é a biodiversidade, no caso do direito ambiental, independe de sua utilidade para o homem. A natureza pode ser sujeito de direito (biocentrismo) ou ser protegida para a utilização humana (antropocentrismo-puro ou mitigado), como noções complementares no direito ambiental.¹⁹

O aludido autor ressalta, ainda, a necessidade da construção de uma nova ética para o futuro, buscando uma visão global e transcendental a fim de que a Terra possa prosseguir seu caminho natural, nos seguintes termos:

Há a necessidade de se construir uma nova base ética normativa de proteção ao meio ambiente. Todos os recursos naturais são considerados coisas e apropriáveis sobre o ponto de vista econômico, incluindo aí a flora, a fauna e os minérios. Essa apropriação é possível pelo fato de o homem ser o centro das preocupações ambientais – antropocentrismo. Há, no entanto, quem entenda que a flora, a fauna e biodiversidade também são sujeitos de direito, devendo ser protegida pelo direito – biocentrismo (Antônio Herman V. Benjamin, Edis Millaré, José Renato Nalini etc). Todos seres vivos têm o direito de viver. Partindo-se de uma visão moderna de meio ambiente, faz-se necessário analisar a natureza do ponto de vista filosófico, econômico e jurídico.²⁰

¹⁸ Cf. MILARÉ, Édis. **Direito do ambiente: doutrina – jurisprudência – glossário**. 2007, p. 99.

¹⁹ **Manual de direito ambiental**. 2007, p. 65.

²⁰ Idem, Ibidem. p.68.

A essa corrente filia-se Paulo de Bessa Antunes:

Entendo que o Direito Ambiental pode ser definido como um direito que se desdobra em três vertentes fundamentais, que são constituídas pelo direito ao meio ambiente, direito sobre o meio ambiente e direito do meio ambiente. Tais vertentes existem, na medida em que o Direito Ambiental é um direito humano fundamental que cumpre a função de integrar os direitos à saudável qualidade de vida, ao desenvolvimento econômico e proteção dos recursos naturais. Mais do que um direito autônomo, o Direito Ambiental é uma concepção de aplicação da ordem jurídica que penetra, transversalmente, em todos os ramos do Direito. O Direito Ambiental, portanto, tem uma dimensão ecológica e uma dimensão econômica que se devem harmonizar sob o conceito de desenvolvimento sustentado.²¹

Não se deve, contudo, de forma alguma, entender os seres não humanos como sujeitos de direitos. Ora, o direito é um fenômeno eminentemente social. Onde há o homem em sociedade há o direito, mas não há direito sem o homem. Essa é a lição de Caio Mário da Silva Pereira: “o direito é o princípio da adequação do homem à vida social”²². Nesse sentido Orlando Gomes acentua que “sob o aspecto formal, o Direito é a regra de conduta imposta coativamente aos homens” e “sob o aspecto material, é a norma nascida da necessidade de disciplinar a convivência social”.²³ Vê-se, pois, que o direito somente nasce da convivência humana. Nenhuma forma de vida, ou bem, exceto o ser humano, é sujeito. Não existe, do ponto de vista lógico, a biodiversidade como sujeito, muito menos do direito, sem referência ao homem.

Ora, o meio ambiente é um conjunto de condições e processos naturais e artificiais no qual se insere o ser humano. As normas que disciplinam o meio ambiente são direcionadas ao ser humano, uma vez que possuem uma visão antropocêntrica. A vida não humana só é protegida pelo direito na medida em que implique uma garantia da sadia qualidade de vida do homem. A natureza não é protegida em função dela mesma, mas sim em relação ao homem.

Pelo exposto, conclui-se que o destinatário do direito, inclusive o ambiental, é o homem. Nas considerações de Sady:

[...] podemos vislumbrar que o bem jurídico sob proteção é um conjunto de interações entre natureza e atividade humana, gerando uma sadia qualidade de vida para as pessoas em geral. A preservação desse bem jurídico é o objeto das normas que estruturam o direito ambiental.²⁴

²¹ **Direito Ambiental**. 2005, p. 76.

²² **Instituições de Direito Civil**. 1996, p. 45.

²³ GOMES, Orlando. **Introdução ao Direito Civil**. 2007, p. 57.

²⁴ SADY, João José. **Direito do meio ambiente de trabalho**. 2000, p. 16.

O meio ambiente é protegido quando há degradação que implique em ameaça ao bem-estar do homem. O direito rege as condutas humanas degradadoras e não os movimentos da natureza.

Dessa forma se posiciona Sandro Nahmias Melo:

[...] a idéia de desenvolvimento equilibrado da vida em todas as suas formas, transmitida pelo art. 225 e incisos da Constituição Federal, realça a necessidade de interação do homem com o mundo natural, para que, num dado ecossistema, não se perca de vista que o ser humano ali radicado tem tanto direito à vida quanto a fauna e flora ali ocorrentes. Sucintamente, a necessária defesa do Tamanduá-Bandeira ou do Mogno em determinada região do país, deve ser gerenciada de modo a que haja igual preocupação com o homem ali vivente.²⁵

A preocupação com a vida não humana ou um bem ambiental não quer dizer que esses se transformam em sujeitos de direito, pois o homem é sempre o sujeito protegido.

2.4 O meio ambiente: conceito e aspectos

A expressão “meio ambiente” é bastante criticada por alguns autores como José Afonso da Silva²⁶ e Paulo Affonso Leme Machado. Este último explica que ela não é a mais correta, pois envolve em si mesma um pleonasma. Isso porque “ambiente” e “meio” são sinônimos; “meio” é precisamente aquilo que envolve, ou seja, o “ambiente”.²⁷ A palavra “ambiente” por si só já engloba a palavra “meio”, havendo, portanto, certa redundância no uso conjugado das duas palavras.

De outro lado, autores como Édis Milaré e Marcelo Abelha Rodrigues afirmam que tal expressão não chega a ser redundante, muito embora no sentido vulgar a palavra “ambiente” indique o lugar, o sítio, o recinto, o espaço que envolve os seres vivos e as coisas, pois se trata de expressão consagrada na língua portuguesa, pacificamente usada pela doutrina, pela lei e pela jurisprudência de nosso País, que amiúde falam em “meio ambiente”, em vez de “ambiente” apenas.²⁸ E, ainda, tal expressão é nova, autônoma e diferente dos simples conceitos de “meio” e de “ambiente”, tendo um alcance maior do que o de simples ambiente.²⁹

²⁵ **Meio ambiente do trabalho: direito fundamental.** 2001, p. 36-37.

²⁶ SILVA, José Afonso da. **Direito Ambiental Constitucional.** 2004, p. 19.

²⁷ MACHADO, Paulo Affonso Leme. **Direito Ambiental Brasileiro.** 2007, p. 148.

²⁸ MILARÉ, Édis. **Direito do ambiente: doutrina – jurisprudência – glossário.** 2007, p.110.

²⁹ RODRIGUES, Marcelo Abelha. **Elementos de direito ambiental: parte geral.** 2005, p. 64.

Milaré assevera, ainda, que no conceito jurídico de meio ambiente podem ser distinguidas duas perspectivas principais: uma estrita e uma ampla. Na estrita, o meio ambiente nada mais é do que a expressão do patrimônio natural e as relações com e entre os seres vivos. Tal noção despreza tudo aquilo que não diga respeito aos recursos naturais. Na concepção ampla, o meio ambiente abrange toda a natureza original (natural) e artificial, assim como os bens culturais correlatos.³⁰

Tem-se, então, de um lado, o meio ambiente natural, ou físico, constituído pelo solo, pela água, pelo ar, pela energia, pela fauna e pela flora e de outro lado o meio ambiente artificial ou humano, formado pelas edificações, equipamentos e alterações produzidos pelo homem, enfim, os assentamentos de natureza urbanística e demais construções. Isso quer dizer, nas palavras de Milaré, “que nem todos os ecossistemas são naturais, havendo mesmo quem se refira a “ecossistemas sociais” e “ecossistemas naturais”. Esta distinção está sendo, cada vez mais, pacificamente aceita, quer na teoria, quer na prática”.³¹

Segundo Paulo Affonso Leme Machado:

O termo “ambiente” tem origem latina – *ambiens, entis*: que rodeia. Entre seus significados encontramos “meio em que vivemos”. A expressão “ambiente” é encontrada em Italiano – “ambiente che va intorno, che circonda”; em Francês – “ambient: qui entoure” ou “environnement: ce qui entoure”; ensemble des éléments naturels et artificiels où se déroule la vie humaine”. Em Inglês: “environment: something that surrounds; the combination of external or extrinsic physical conditions that affect and influence the growth and development of organisms”.³²

José de Ávila Aguiar Coimbra define o meio ambiente como:

É o conjunto dos elementos abióticos (físicos e químicos) e bióticos (flora e fauna), organizados em diferentes ecossistemas naturais e sociais em que se insere o Homem, individual e socialmente, num processo de interação que atenda ao desenvolvimento das atividades humanas, à preservação dos recursos naturais e das características essenciais do entorno, dentro das leis da natureza e de padrões de qualidade definidos.³³

O artigo 3º, inciso I, da Lei da Política Nacional do Meio Ambiente dispõe sobre o conceito de meio ambiente como: “o conjunto de condições, leis, influências e interações de ordem física, química e biológica, que permite, abriga e rege a vida em todas as suas formas”.

³⁰ Cf. MILARÉ, ÉDIS. op. cit., p. 110-111.

³¹ MILARÉ, ÉDIS. **Direito do ambiente: doutrina – jurisprudência – glossário**. 2007, p. 110-111.

³² **Direito ambiental brasileiro**, 2007, p. 149.

³³ **O outro lado do meio ambiente**, 2002, p. 32.

Aludida definição federal é ampla, atingindo tudo aquilo que permite a vida, que a abriga e rege. Segundo Odum, estão abrangidas as comunidades, os ecossistemas e a biosfera.³⁴

Tal dispositivo foi recepcionado pela nossa Carta Maior em seu artigo 225, *caput*, o qual assegura a todos um 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.

Contudo, a definição de meio ambiente vai muito além do que prevê o citado artigo, sendo ampla e indeterminada, cabendo ao intérprete o preenchimento de seu conteúdo. Abrange diversos elementos, tornando-se difícil a tarefa de exprimir a sua essência.

Ressalte-se, por oportuno, que ao conceituar meio ambiente não se deve levar em consideração apenas elementos objetivos ou subjetivos. Deve haver um equilíbrio, explicando os bens que o compõe, bem como os sujeitos que o integram.

Todos os conceitos existentes sobre meio ambiente são unânimes em considerar duas características: amplitude e interdisciplinaridade. Isso porque, no meio ambiente é possível enquadrar-se praticamente tudo, ambiente físico, psíquico e social, ou seja, é todo o meio exterior ao organismo que afeta o seu integral desenvolvimento. E, por outro lado, o meio ambiente possui, pela sua própria definição, natureza interdisciplinar.

Apesar de o conceito de meio ambiente ser abrangente, ele é uno e indivisível, não existindo partes, mas sim aspectos. A sua classificação em aspectos³⁵ tem um objetivo: facilitar a identificação da atividade degradante e do bem imediatamente agredido.

Assim, apresentam-se quatro aspectos do meio ambiente mais relevantes: o meio ambiente natural, o meio ambiente artificial, o meio ambiente cultural e o meio ambiente do trabalho.

O chamado meio ambiente natural ou físico, engloba ar, água, solo, subsolo, flora, fauna etc. Abrange o fenômeno da homeostase, que é o equilíbrio dinâmico entre os seres vivos e o meio em que vivem. Possui tutela mediata no art. 225, *caput*, da Constituição Federal, e tutela imediata no parágrafo 1.º, incisos I a VII, do citado artigo.

Ao lado do meio ambiente natural, existe o meio ambiente construído, ou artificial, aquele produzido pela ação do homem ao transformar a natureza, por exemplo, as cidades. “É compreendido pelo espaço urbano construído, consistente no conjunto de

³⁴ Cf. ODUM, Eugene. **Ecologia**. 1975, p. 24.

³⁵ A classificação do meio ambiente em aspectos é meramente doutrinária e é adotada por Celso Antônio Pacheco Fiorillo em seu livro Curso de Direito Ambiental Brasileiro.

edificações (chamado de espaço urbano fechado), e pelos equipamentos públicos (espaço urbano aberto)”.³⁶ Possui tutela constitucional nos arts. 225, 182, 21, inciso XX, 5.º XXIII, dentre outros, e tutela infraconstitucional no Estatuto da Cidade (Lei n.º 10.257/2001). Segundo Fiorillo “o termo “urbano” não evidencia um contraste com “campo” ou “rural”, porquanto qualifica algo que se refere a *todos os espaços habitáveis*, “não se opondo a rural, conceito que nele se contém; possui, pois, uma natureza ligada ao conceito de território”.³⁷

O meio ambiente cultural é constituído pelo patrimônio cultural de um povo. Seu conceito está previsto no artigo 216 da Constituição Federal:

Art. 216. Constituem patrimônio cultural brasileiro os bens de natureza material e imaterial, tomados individualmente ou em conjunto, portadores de referência à identidade, à ação, à memória dos diferentes grupos formadores da sociedade brasileira, nos quais se incluem:

I - as formas de expressão;

II - os modos de criar, fazer e viver;

III - as criações científicas, artísticas e tecnológicas;

IV - as obras, objetos, documentos, edificações e demais espaços destinados às manifestações artístico-culturais;

V - os conjuntos urbanos e sítios de valor histórico, paisagístico, artístico, arqueológico, paleontológico, ecológico e científico.

O meio ambiente do trabalho é o integrado pelo conjunto de bens, instrumentos e meios, de natureza material e imaterial, em face dos quais o ser humano exerce suas atividades laborais. É tudo que tem relação com o trabalho, inclusive elementos psíquicos, e não apenas o espaço físico. Portanto, todo dano à saúde do trabalhador é um dano ao meio ambiente do trabalho.

2.4.1 Natureza jurídica e tutela jurídica do meio ambiente

Da análise do artigo 225 *caput* da Constituição Federal de 1988 extraem-se quatro elementos: “todos”, “bem ambiental”, “essencial à sadia qualidade de vida” e “dever do Poder Público e da coletividade preservá-lo para as presentes e futuras gerações”.

A primeira expressão, “todos”, engloba a noção de povo, enquanto conjunto de indivíduos que falam a mesma língua e têm os mesmos costumes, hábitos e afinidades de interesses, ou seja, está ligado ao previsto no artigo 5.º da Constituição, abrangendo brasileiros e estrangeiros residentes no País.

³⁶ FIORILLO, Celso Antônio Pacheco. **Curso de direito ambiental brasileiro**, 2004, p. 21.

³⁷ Idem, *Ibidem*. p. 247.

Assim, o povo possui a propriedade (titularidade) do bem ambiental, não sendo possível identificar cada um de seus componentes. São bens indivisíveis por natureza, de modo que não se admite que cada um do povo pretenda tomar para si os referidos bens, devendo-se limitar ao seu uso comum.

Para Marcelo Abelha:

O conceito de “todos” é indefinido justamente porque a titularidade deste direito é difusa e supera a noção individualista de direito. A palavra demonstra que não se pode fazer qualquer limitação quanto à delimitação de seus titulares. O direito a um meio ambiente ecologicamente equilibrado é de titularidade metaindividual e recai sobre bens (bens ambientais) que possuem natureza indivisível. Esses bens são os bens ambientais que estão intimamente relacionados com a sadia qualidade de vida. Assim, concluindo, a titularidade do bem ambiental é do povo.³⁸

O “bem ambiental” é uma terceira espécie de bem criada pela Constituição Federal, não se confundindo com o bem público nem com o privado. Não é passível de apropriação individual, por pessoa física ou jurídica, seja de direito público ou privado.

A terceira expressão, “essencial à sadia qualidade de vida”, está ligada ao destinatário da norma que é o povo. Ou seja, o povo tem direito a um meio ambiente saudável e equilibrado, sendo esse essencial à sua sadia qualidade de vida.

A quarta incumbe ao Poder Público e à coletividade o dever de proteger o bem ambiental tanto para as presentes como para as futuras gerações. Os titulares do bem ambiental têm a tarefa de protegê-lo e preservá-lo em conjunto com o Poder Público.

Assim, à vista de o bem ambiental ter natureza jurídica difusa, importante é a definição legal de direitos e interesses difusos constante do Código de Defesa do Consumidor em seu artigo 81, parágrafo único, inciso I:

Art. 81. A defesa dos interesses e direitos dos consumidores e das vítimas poderá ser exercida em juízo individualmente, ou a título coletivo.

Parágrafo único. A defesa coletiva será exercida quando se tratar de:

I - interesses ou direitos difusos, assim entendidos, para efeitos deste código, os transindividuais, de natureza indivisível, de que sejam titulares pessoas indeterminadas e ligadas por circunstâncias de fato;

[...]

Ressalte-se, por oportuno, a decisão proferida pelo Supremo Tribunal Federal, no julgamento do Mandado de Segurança 22.164, rel. Celso de Mello, Pleno, em 30/10/1995:

³⁸ RODRIGUES, Marcelo Abelha. **Elementos de Direito Ambiental: parte geral**. 2005, p. 80.

O direito à integridade do meio ambiente – típico direito de terceira geração – constitui prerrogativa jurídica de titularidade coletiva, refletindo, dentro do processo de afirmação dos direitos humanos, a expressão significativa de um poder atribuído, não ao indivíduo identificado em sua singularidade, mas, num sentido verdadeiramente mais abrangente, à própria coletividade social. Enquanto os direitos de primeira geração (direitos civis e políticos) – que compreendem as liberdades clássicas, negativas ou formais – realçam o princípio da liberdade e os direitos de segunda geração (direitos econômicos, sociais e culturais) – que se identificam com as liberdades positivas, reais ou concretas – acentuam o princípio da igualdade, os direitos de terceira geração, que materializam poderes de titularidade coletiva atribuídos genericamente a todas as formações sociais, consagram o princípio da solidariedade e constituem um momento importante no processo de desenvolvimento, expansão e reconhecimento dos direitos humanos, caracterizados, enquanto valores fundamentais indisponíveis, pela nota de uma essencial inexauribilidade.³⁹

Assim, tem-se que a natureza jurídica do meio ambiente é difusa, tratando-se de direito indisponível, patrimônio de todos.

À vista do que já foi exposto acima, o artigo 225 da Constituição Federal traz, também, a tutela mediata e imediata do meio ambiente, nele inserido o meio ambiente do trabalho.

Então, tem-se que a tutela mediata está prevista no *caput* do artigo 225 da Carta Magna ao estabelecer que “o meio ambiente ecologicamente equilibrado é bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida”. Ou seja, a tutela mediata recai sobre a sadia qualidade de vida do homem.

A tutela imediata está inserida no parágrafo 1.º do mencionado dispositivo constitucional:

Art. 225. [...]

§ 1º - Para assegurar a efetividade desse direito, incumbe ao Poder Público:

I - preservar e restaurar os processos ecológicos essenciais e prover o manejo ecológico das espécies e ecossistemas;

II - preservar a diversidade e a integridade do patrimônio genético do País e fiscalizar as entidades dedicadas à pesquisa e manipulação de material genético;

III - definir, em todas as unidades da Federação, espaços territoriais e seus componentes a serem especialmente protegidos, sendo a alteração e a supressão permitidas somente através de lei, vedada qualquer utilização que comprometa a integridade dos atributos que justifiquem sua proteção;

IV - exigir, na forma da lei, para instalação de obra ou atividade potencialmente causadora de significativa degradação do meio ambiente, estudo prévio de impacto ambiental, a que se dará publicidade;

V - controlar a produção, a comercialização e o emprego de técnicas, métodos e substâncias que comportem risco para a vida, a qualidade de vida e o meio ambiente;

VI - promover a educação ambiental em todos os níveis de ensino e a conscientização pública para a preservação do meio ambiente;

³⁹ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. MS n.º 22.164, Relator: Celso de Mello, Ac. de 30 out de 1995.

VII - proteger a fauna e a flora, vedadas, na forma da lei, as práticas que coloquem em risco sua função ecológica, provoquem a extinção de espécies ou submetam os animais a crueldade.

Já o meio ambiente do trabalho encontra previsão expressa na 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 citado texto constitucional traz a tutela imediata do meio ambiente do trabalho. A tutela mediata do meio ambiente do trabalho está inserta no *caput* do artigo 225 da Carta Magna e, também, se verifica por meio da previsão do direito à saúde. Nesse sentido Sandro Nahmias explica:

A tutela mediata do meio ambiente do trabalho também se verifica através da previsão do direito à saúde, apontada em vários momentos na Constituição Federal de 1988. O tema “saúde” encontra guarida nas disposições gerais da seguridade social, na medida em que esta “compreende um conjunto integrado de ações de iniciativa dos Poderes Públicos e da Sociedade, destinadas a assegurar os direitos relacionados à saúde, à previdência e à assistência social (art. 194).

Preconiza a Carta Magna que a saúde “é direito de todos e dever do Estado, garantido mediante políticas sociais e econômicas” e tendo por objetivo assegurar a redução do risco de doença e de outros agravos (art. 196). Sendo a saúde “direito de todos”, conseqüentemente, também é direito do trabalhador.⁴⁰

À vista do exposto, tem-se que o direito ambiental busca proteger o meio ambiente de agressões. O meio ambiente do trabalho manifesta-se como um dos aspectos desse meio ambiente, encontrando previsão expressa na Constituição Federal de 1988, em seu art. 200, VIII, e, também, na seção própria destinada à saúde, art. 196 – Título VIII, Capítulo II, Seção II, a fim de preservar a qualidade de vida do trabalhador.

Portanto, para o legislador constitucional, o meio ambiente do trabalho está intimamente relacionado com a saúde pública, a qual será abordada com maior propriedade no próximo capítulo.

⁴⁰ MELO, Sandro Nahmias. **Meio ambiente do trabalho: direito fundamental**. 2001, p. 38.

2.4.2 Meio ambiente como direito fundamental

O meio ambiente é tema relevante no mundo inteiro, sendo consagrado como direito fundamental do ser humano, uma vez que essencial à sadia qualidade de vida do homem.

No Brasil, até a publicação da Lei de Política Nacional do Meio Ambiente – Lei n.º 6.938/81 – não havia definição no ordenamento jurídico pátrio sobre meio ambiente.

A Constituição Federal de 1988 foi a primeira a tratar expressamente da questão ambiental em seu art. 225.

O direito fundamental ao meio ambiente foi reconhecido internacionalmente pela Declaração do Meio Ambiente, adotada pela Conferência das Nações Unidas, em Estocolmo, em junho 1972.⁴¹

Tal declaração consagrou nos seus princípios 1 e 2 que o ser humano tem direito fundamental à liberdade, à igualdade e a uma vida com condições adequadas de sobrevivência, num meio ambiente que permita usufruir de uma vida digna, ou seja, com qualidade de vida, com a finalidade, também, de preservar e melhorar o meio ambiente, para as gerações atuais e futuras.⁴²

A partir dos citados princípios, o meio ambiente passou, portanto, a ser considerado essencial para que o ser humano possa gozar dos direitos humanos fundamentais, dentre eles, o próprio direito à vida.

A proteção ambiental referenciada em Estocolmo faz com que todos os povos comecem a pensar de maneira diferente, ou seja, de que juntamente com o desenvolvimento econômico do mundo inteiro deve ser consagrado o direito fundamental da vida humana na terra, visando à melhoria do meio ambiente em benefício do homem atual e seus descendentes. Frisa-se aqui, a preocupação, mais uma vez, com a vida futura.

Paulo de Bessa Antunes afirma que: “O primeiro e mais importante princípio do Direito Ambiental é que: O Direito ao Ambiente é um Direito Humano Fundamental”.⁴³

⁴¹ Cf. SILVA, José Afonso da. **Direito ambiental constitucional**, 2004, p. 36.

⁴² Princípio 1 – “O homem tem o direito fundamental à liberdade, à igualdade e ao desfrute de condições de vida adequadas, em um meio ambiente de qualidade tal que lhe permita levar uma vida digna, gozar de bem-estar e é portador solene de obrigação de melhorar o meio ambiente, para as gerações presentes e futuras [...]”. Princípio 2 – Os recursos naturais da Terra, incluídos o ar, a água, o solo, a flora e a fauna, especialmente, parcelas representativas dos ecossistemas naturais, devem ser preservadas em benefício de gerações atuais e futuras [...]”.

⁴³ **Direito Ambiental**. 2005, p. 25.

Édis Milaré trata também tal direito como um princípio: “O princípio do ambiente ecologicamente equilibrado como direito fundamental.” E afirma que “é, sem dúvida, o princípio transcendental de todo o ordenamento jurídico ambiental, ostentando o *status* de verdadeira cláusula pétrea”.⁴⁴

Importante, aqui, esclarecer que direitos fundamentais não são apenas aqueles que a Constituição Federal define com tais, mas sim são fundamentais todos os direitos que, por seu conteúdo, estejam ligados ao direito à vida. Ainda que não enumerados na nossa Carga Magna são direitos fundamentais em sentido material, o que não impede que sejam, concomitantemente, formalmente fundamentais.

Direitos fundamentais, em sentido formal, são aqueles insertos na Constituição Federal como fundamentais. Direitos fundamentais, em sentido material, são aqueles que não possuem previsão expressa na Constituição, porém, por seu conteúdo e importância são considerados como fundamentais.

Segundo Derani:

O direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado presente no art. 225 *caput* da Constituição Brasileira de 1988 é um direito fundamental. Esta premissa está fundada numa compreensão material – e não formal – do direito fundamental. Os direitos fundamentais não são simplesmente aqueles que a Constituição explicita no seu art. 5.º. Um direito é fundamental quando seu conteúdo invoca a construção da liberdade do ser humano.⁴⁵

Um direito é considerado fundamental, uma vez que sendo transgredido impossibilita o exercício do direito fundamental à vida. Nesse sentido afirma Maria Garcia:

“um direito deve ser considerado fundamental quando a sua inobservância implica na impossibilidade do exercício do direito fundamental à vida. Ou seja, o exercício de determinado direito deve ser essencial para proteção e manutenção do mais fundamental de todos os direitos que é o direito à vida”.⁴⁶

Os direitos fundamentais são todos aqueles que visam à proteção do direito à vida, e não apenas aqueles previstos no texto constitucional. Assim, tem-se que o direito ao meio ambiente é um direito fundamental material, pois visa diretamente à qualidade de vida.

Sandro Nahmias assevera que:

⁴⁴ **Direito do Ambiente: doutrina, jurisprudência, glossário.** 2007, p. 763.

⁴⁵ DERANI, Cristiane. Meio ambiente ecologicamente equilibrado: direito fundamental e princípio da atividade econômica. *In: Temas de direito ambiental e urbanístico.* 1998, p. 91.

⁴⁶ GARCIA, Maria. *apud* MELO, Sandro Nahmias. **Meio Ambiente do Trabalho: direito fundamental.** 2001, p. 57.

Cada vez mais, no mundo contemporâneo – industrializado e globalizado – o direito à vida vem recebendo tratamento amplo e detalhado, advindo daí a concepção do direito ao meio ambiente como extensão do direito à vida, pois este no seu sentido mais preciso não se restringe à idéia de sobrevivência – não morrer – mas sim viver com qualidade e com dignidade, aspectos estes inerentes ao direito ao meio ambiente saudável. O alargamento do sentido da expressão “qualidade de vida”, além de acrescentar a idéia de bem-estar relacionado à saúde física e mental, referindo-se inclusive ao direito de o homem fruir de ar puro e de uma bela paisagem, finca o fato de que o meio ambiente não diz respeito à natureza isolada, estática, sendo imperiosa a integração da mesma à vida do homem social nos aspectos relacionados à produção, ao trabalho, especificamente ao seu meio ambiente de trabalho.⁴⁷

Nesse sentido escreve Cristiane Derani:

O direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado é um direito à vida e à manutenção das bases que a sustentam. Destaca-se da garantia fundamental à vida exposta nos primórdios da construção dos direitos fundamentais, porque não é simples garantia à vida, mas este direito fundamental é uma conquista prática pela conformação das atividades sociais, que devem garantir a manutenção do meio ambiente ecologicamente equilibrado, abster-se da sua deterioração e construir a melhoria integral das condições de vida da sociedade.⁴⁸

Ao tratar de direitos fundamentais de terceira geração, Norberto Bobbio afirma que “o mais importante deles é o reivindicado pelos movimentos ecológicos: o direito de viver num ambiente não poluído”.⁴⁹

Segundo Karina Houat:

O direito do meio ambiente equilibrado implica, necessariamente, na defesa do direito à vida, que é o mais básico dos direitos fundamentais, nele se inserindo por visar diretamente à qualidade de vida (art. 225, *caput*, CF/88) como meio de atingir a finalidade de preservação e proteção à existência, em qualquer forma que esta se manifeste, bem como condições dignas de existência à presente e às futuras gerações.⁵⁰

José Afonso da Silva assevera que:

A proteção ambiental, abrangendo a preservação da natureza em todos os seus elementos essenciais à vida humana e à manutenção do equilíbrio ecológico, visa tutelar a qualidade do meio ambiente em função da qualidade de vida, como uma forma de direito fundamental da pessoa humana (...) Esse novo direito fundamental foi reconhecido pela Declaração do Meio Ambiente, adotada pela Conferência das

⁴⁷ MELO, Sandro Nahmias. op. cit. p. 68.

⁴⁸ **Direito ambiental econômico**. 2008, p. 97.

⁴⁹ **A era dos direitos**. p. 14.

⁵⁰ HARB, Karina Houat. Direitos Humanos e Meio Ambiente, *In Revista da Associação dos Pós-Graduandos da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo*. 1998, p. 69-86.

Nações Unidas, em Estocolmo, em junho de 1972, cujos vinte e seis princípios constituem prolongamento da Declaração Universal dos Direitos do Homem⁵¹.

Antônio Trindade explica que o reconhecimento do direito a um meio ambiente sadio configura-se, na verdade, como extensão do direito à vida, quer sob o enfoque da própria existência física e saúde dos seres humanos, quer quanto ao aspecto da dignidade dessa existência – a qualidade de vida –, que faz com que valha a pena viver.⁵²

Posto isso, tem-se que os direitos podem ser considerados como formalmente fundamentais e materialmente fundamentais. Com relação a estes, há a autorização expressa do § 2.º do art. 5.º da Constituição Federal, ao declarar que os direitos fundamentais expressos na Carta Magna “não excluem outros decorrentes do regime e dos princípios por ela adotados (...)”. Esse é o caso do direito ao meio ambiente hígido (art. 225, *caput*) que, por seu conteúdo, ligado ao direito à vida, é indiscutivelmente fundamental.⁵³

2.5 Meio ambiente do trabalho: conceito e natureza jurídica

O conceito de meio ambiente, conforme já tratado neste trabalho, é unitário não existindo partes, mas sim aspectos, a fim de facilitar a identificação da atividade degradante e do bem imediatamente agredido.

O meio ambiente do trabalho é um dos aspectos do meio ambiente e constitui o local onde as pessoas desempenham suas atividades laborais, sejam remuneradas ou não, cujo equilíbrio está baseado na salubridade do meio e na ausência de agentes que comprometam a incolumidade físico-psíquica dos trabalhadores, independente da condição que ostentem.

Caracteriza-se pelo complexo de bens imóveis e móveis de uma empresa ou sociedade, objeto de direitos subjetivos privados e invioláveis da saúde e da integridade física dos trabalhadores que a freqüentam.⁵⁴

Contudo, o meio ambiente do trabalho não está restrito ao espaço interno da fábrica ou da empresa, mas se estende ao próprio local de moradia ou ambiente urbano. Ele

⁵¹ SILVA, José Afonso. **Direito Ambiental Constitucional**. 2004, p. 36.

⁵² Cf. TRINDADE, Antônio A. Cançado. **Direitos humanos e meio ambiente: paralelos dos sistemas de proteção internacional**. 1993, p. 76.

⁵³ Cf. MELO, Sandro Nahmias. **Meio Ambiente do Trabalho: direito fundamental**. 2001, p. 69

⁵⁴ Cf. GIAMPIETRO, Franco. *apud* FIORILLO, Celso Antonio Pacheco. **Curso de direito ambiental brasileiro**. 2004, p. 23.

representa todos os elementos, inter-relações e condições que influenciam o trabalhador em sua saúde física e mental, comportamento e valores reunidos no *locus* do trabalho.⁵⁵

Assim, o meio ambiente do trabalho não é caracterizável apenas dentro das instalações de uma empresa. Não se limita a essa. Ou seja, o meio ambiente do trabalho não está adstrito às edificações do estabelecimento, uma vez que muitos trabalhadores exercem suas atividades em outros locais que não nas edificações da empresa, como por exemplo, os pilotos de aeronaves, os motoristas de ônibus, os eletricitários etc.

Outra característica do meio ambiente do trabalho é que esse não se limita ao empregado. Todo o trabalhador que cede a sua mão-de-obra exerce sua atividade em um ambiente de trabalho.

O meio ambiente do trabalho também não é apenas o ambiente físico, mas “todo o complexo de relações humanas na empresa, a forma de organização do trabalho, sua duração, os ritmos, os turnos, os critérios de remuneração, as possibilidades de progresso, a satisfação dos trabalhadores etc”.⁵⁶

Generalizando o conceito pode-se dizer que todo e qualquer lugar onde o trabalho é exercido configura-se como meio ambiente do trabalho, pois, se contrário fosse, se excluiria da proteção determinados trabalhadores que exercem seus ofícios em locais diversos das edificações da empresa, conforme já citado.

A Constituição Federal de 1988, em seu artigo 200, VIII, versa, expressamente, sobre a proteção ao meio ambiente do trabalho, estabelecendo:

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**.
 (sem grifo no original).

Ainda, o artigo 7º, incisos XXII e XXIII:

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;
 XXIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei;

⁵⁵ ROCHA, Júlio César de Sá da. **Direito Ambiental do Trabalho**. 2002, p. 127.

⁵⁶ OLIVEIRA, Sebastião Geraldo. **Proteção jurídica à saúde do trabalhador**. 2002, p. 82.

Júlio César de Sá da Rocha conceitua o meio ambiente do trabalho como:

A ambiência na qual se desenvolvem as atividades do trabalho humano. Não se limita ao empregado; todo o trabalhador que cede a sua mão-de-obra exerce sua atividade em um ambiente de trabalho. Diante das modificações por que passa o trabalho, o meio ambiente laboral não se restringe ao espaço interno da fábrica ou da empresa, mas se estende ao próprio local de moradia ou ambiente urbano.⁵⁷

Rodolfo de Camargo Mancuso trata do meio ambiente do trabalho como:

habitat laboral, isto é, tudo que envolve e condiciona, direta e indiretamente, o local onde o homem obtém os meios para prover o quanto necessário para a sua sobrevivência e desenvolvimento, em equilíbrio com o ecossistema.
(...)
a *contrario sensu*, portanto, quando aquele *habitat* se revele inidôneo a assegurar as condições mínimas para uma razoável qualidade de vida do trabalhador, aí se terá uma lesão ao meio ambiente do trabalho.⁵⁸

Assim, tem-se que o meio ambiente do trabalho transcende as edificações da empresa, representando todos os elementos, inter-relações e condições que influenciam o trabalhador em sua saúde física e mental, comportamento e valores reunidos no local de trabalho.

Importante salientar que muito embora as instalações da empresa sejam de sua propriedade privada, o meio ambiente do trabalho não o é, pois possui natureza difusa, sendo indispensável para realização do trabalho.

E, no dizer de Sandro Nahmias, pode-se concluir que “em nível doutrinário”, já parece estar assegurada a autonomia conceitual do meio ambiente do trabalho, ou seja, o “*habitat* laboral” no qual o trabalhador deve encontrar meios com os quais há de prover a sua existência digna, proclamada por nossa Carta Magna (art. 1.º, III).⁵⁹

Simone Louro afirma que “a concepção de meio ambiente do trabalho não pode ficar restrita a relação obrigacional, nem ao limite físico da fábrica, já que saúde é tópico de direito de massa e o meio ambiente equilibrado, essencial à sadia qualidade de vida, é direito constitucionalmente garantido”.⁶⁰

No que se refere à natureza jurídica do meio ambiente do trabalho deve-se levar em consideração que esse é um dos aspectos do meio ambiente e, conforme já mencionado no

⁵⁷ **Direito Ambiental e Meio Ambiente do Trabalho: dano, prevenção e proteção jurídica.** 1997, p.30.

⁵⁸ **A ação civil pública trabalhista: análise de alguns pontos controvertidos.** 1996, p. 59.

⁵⁹ MELO, Sandro Nahmias. **Meio ambiente do trabalho: direito fundamental.** 2001, p. 30.

⁶⁰ LOURO, Simone Fritschy. *apud* Idem, *Ibidem.*, p. 30.

item 1.4.1, a natureza jurídica do meio ambiente é difusa, tratando-se de direito indisponível, patrimônio de todos.

Direito difuso, na definição de Pedro Manus, é “aquele que transcende o direito individual, sendo indivisível e cujos titulares não podem ser individualizados”.⁶¹

Sandro Nahmias Melo, ao citar Rodolfo de Camargo Mancuso, esclarece que:

Os interesses ou direitos difusos pertencem ao gênero de interesses meta ou transindividuais, aí compreendidos aqueles que transpõem a linha do individual, para se inserirem num contexto global, em uma ordem coletiva *latu sensu*. Lembra Mancuso que “neste campo, o primado recai em valores de ordem social, como ‘o bem comum’, ‘a qualidade de vida’, os ‘direitos humanos’ etc.”

Ressalte-se desde logo a íntima relação das características entre os direitos difusos com os chamados direitos fundamentais de terceira geração. Aqueles, segundo Mancuso, são marcados pela indeterminação dos sujeitos/indivisibilidade do objeto. Estes, de certa forma, também. Os direitos enfeixados nesta geração (meio ambiente, saúde, qualidade de vida) não possuem um titular definido, em termos de exclusividade. Tais direitos fundamentais, tal qual os interesses difusos, “constituem a ‘reserva’, o ‘arsenal’ dos anseios e sentimentos mais profundos que, por serem necessariamente referíveis à comunidade ou a uma categoria como um todo, são insuscetíveis de apropriação à título reservado”.⁶²

Júlio César de Sá da Rocha obtempera:

O equilíbrio do meio ambiente de trabalho e a plenitude da saúde do trabalhador constituem direito essencialmente difuso, inclusive porque a tutela tem por finalidade a proteção da saúde, que, sendo direito de todos, de toda a coletividade, caracteriza-se como um direito eminentemente metaindividual.⁶³

O que é tutelado no meio ambiente do trabalho é a saúde e a segurança do trabalhador, ou seja, a sua qualidade de vida.

Nesse sentido, Fiorillo explica:

Neste, o objeto jurídico tutelado é a saúde e a segurança do trabalhador, qual seja da sua vida, na medida que ele, integrante do povo, titular do direito ao meio ambiente, possui direito à sadia qualidade de vida. O que se procura salvaguardar é, pois, o homem trabalhador, enquanto ser vivo, das formas de degradação e poluição do meio ambiente onde exerce o seu *labuto*, que é essencial à sua qualidade de vida. Trata-se, pois, de um direito difuso.⁶⁴

O Código de Defesa do Consumidor em seu artigo 81, parágrafo único, define os interesses difusos, coletivos e os individuais homogêneos:

⁶¹ MANUS, Pedro Paulo Teixeira. **A substituição processual pelo sindicato no processo do trabalho**. 1995, p. 157.

⁶² MELO, Sandro Nahmias. *op.cit.*, p. 32.

⁶³ **Direito ambiental e meio ambiente do trabalho**. 2002, p. 32.

⁶⁴ FIORILLO, Celso Antonio Pacheco. **Manual de direito ambiental e legislação aplicável**. 2004, p. 66.

Art. 81. A defesa dos interesses e direitos dos consumidores e das vítimas poderá ser exercida em juízo individualmente, ou a título coletivo.

Parágrafo único. A defesa coletiva será exercida quando se tratar de:

I - interesses ou direitos difusos, assim entendidos, para efeitos deste código, os transindividuais, de natureza indivisível, de que sejam titulares pessoas indeterminadas e ligadas por circunstâncias de fato;

II - interesses ou direitos coletivos, assim entendidos, para efeitos deste código, os transindividuais, de natureza indivisível de que seja titular grupo, categoria ou classe de pessoas ligadas entre si ou com a parte contrária por uma relação jurídica base;

III - interesses ou direitos individuais homogêneos, assim entendidos os decorrentes de origem comum.

Além da aludida definição legal, importante fazer a diferenciação entre interesses difusos e coletivos. Os primeiros possuem titulares indetermináveis e os segundos determináveis.

Por outro lado, tem-se que um dano ambiental pode envolver interesses difusos, coletivos e individuais homogêneos ao mesmo tempo. É o que explica Rodolfo de Camargo Mancuso:

A questão da utilização, numa determinada lavoura, de certo herbicida potencialmente perigoso ao homem: se o que pretende preservar é a saúde humana, genericamente ameaçada ou lesada pela indevida ou excessiva utilização do citado agrotóxico na agricultura, esse interesse será difuso; se o que se tem em vista são as condições de segurança e higiene de uma dada categoria de trabalhadores (no exemplo, os trabalhadores rurais na colheita de cana), o interesse se revela coletivo em sentido estrito; finalmente, se o de que se trata é da reparação pelos danos concretamente causados à saúde dos trabalhadores intoxicados por aquele produto, se estará falando de interesses individuais homogêneos.⁶⁵

Por todo o exposto pode-se afirmar que a natureza jurídica do meio ambiente do trabalho é difusa, cujos titulares são pessoas indeterminadas e ligadas por circunstâncias de fato.

2.5.1 Tutela constitucional e infraconstitucional do meio ambiente do trabalho

O conceito do meio ambiente, conforme já exposto, é bastante amplo, incluindo elementos naturais, artificiais e culturais a fim de propiciar o desenvolvimento equilibrado da vida em todas as suas formas.

A Constituição Federal de 1988, em seu artigo 225, *caput*, estabeleceu a tutela mediata do meio ambiente, que é a qualidade de vida do homem. E, em seus parágrafos, estabeleceu a tutela imediata, que é a qualidade do meio ambiente.

⁶⁵ MANCUSO, Rodolfo de Camargo. **Ação civil pública trabalhista: análise de alguns pontos controvertidos**. 1996, p. 55.

Quanto à tutela do meio ambiente do trabalho, a nossa Carta Magna estabeleceu a tutela imediata 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.

A tutela mediata do meio ambiente do trabalho está inserta, também, no artigo 225, *caput*, da Constituição Federal de 1988, uma vez que meio ambiente do trabalho é apenas um aspecto do meio ambiente, desse não se diferenciando.

A tutela mediata do meio ambiente do trabalho também se constata através da previsão do direito à saúde, que é tratada em vários dispositivos de nossa Carta Magna, podendo ser encontrado nas disposições gerais da seguridade social.

Ora, segundo a Constituição Federal de 1988, em seu artigo 194, a seguridade social compreende um conjunto integrado de ações de iniciativa dos Poderes Públicos e da sociedade, destinadas a assegurar os direitos relativos à saúde, à previdência e à assistência social. Em seu artigo 196, indica 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”.

Pois bem. A expressão “todos” a que se refere o artigo 196, conseqüentemente, abrange o direito do trabalhador. Ou seja, se a saúde é direito de todos, também é direito dos trabalhadores.

Outros dispositivos constitucionais também tratam da saúde, quais sejam: artigos 5.º, 6.º, 7.º, 21, 22, 23, 24, 30, 127, 129, 133, 134, 170, 182, 184, 216, 218, 220, 225, 227 e 230.

No que se refere à tutela infraconstitucional, o meio ambiente do trabalho possui dispositivos que o asseguram contidos na Consolidação das Leis Trabalhistas. Tais dispositivos versam sobre normas básicas de segurança e medicina do trabalho e dos órgãos aos quais incumbe velar por esse bem jurídico (arts. 155 a 159); inspeção prévia, embargo ou interdição de estabelecimento (art. 160); órgão de segurança e medicina do trabalho na empresa (arts. 162 a 165); equipamentos de proteção individual (arts. 166 e 167); medidas preventivas de medicina do trabalho (arts. 168 e 169); edificações (arts. 170 a 174); iluminação (art. 174); conforto térmico (arts. 176 a 178); instalações elétricas (arts. 179 a

180); movimento e armazenagem e manuseio de materiais (arts. 182 a 183); máquinas e equipamentos (arts. 198 e 199); competência do Ministério Público para baixar normas complementares (art. 200), dentre as quais Portarias sobre Normas Regulamentadoras de Medicina e Segurança do Trabalho (NR's).⁶⁶

Importante citar a Portaria n.º 3.214, de 8 de junho de 1978, que aprova as Normas Regulamentadoras (NR's) relativas à Segurança e Medicina do Trabalho.

Ressalte-se, por oportuno, a natureza preventiva das aludidas regulamentações. Isso porque, o dano ao meio ambiente, nele inserido o meio ambiente do trabalho, uma vez concretizado torna-se, por vezes, irreversível. Assim, um dano ocorrido ao trabalhador no seu *habitat* laboral, por exemplo, pode ter conseqüências irreversíveis, como exemplo, as amputações, bem como os suicídios (causados em virtude da depressão no meio ambiente do trabalho, tema que será abordado com maior propriedade no Capítulo 3).

Igual natureza preventiva possui a Lei n.º 8.080, de 19 de setembro de 1990, ou seja, a Lei Orgânica da Saúde. Tal lei traz em seus diversos dispositivos a proteção ao meio ambiente do trabalho, seguindo a orientação constante do artigo 200, VIII, da Constituição Federal de 1988.

Em casos de omissão ou insucesso na adoção das medidas de organização e proteção do meio ambiente do trabalho utiliza-se da via jurisdicional. Assim Sandro Nahmias enfatiza:

Neste particular, destaca-se a Lei n. 7.347/85 (Lei da Ação Civil Pública) como instrumento jurídico de proteção do meio ambiente, pela via judicial. Aliás, é justamente pela virtual impossibilidade de estabelecimento do *status quo ante*, no caso do meio ambiente degradado, é que a citada lei dedicou um artigo específico (4.º) à tutela de urgência, via cautelar, através da qual se busca evitar o dano.⁶⁷

2.5.2 O que é meio ambiente do trabalho equilibrado?

A Constituição Federal em seu artigo 225, *caput*, assim dispõe: “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”.

O aludido dispositivo traz o direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, nele estando inserido o meio ambiente do trabalho.

⁶⁶ Cf. MELO, Sandro Nahmias. **Meio ambiente do trabalho: direito fundamental**. 2001, p. 41.

⁶⁷ MELO, Sandro Nahmias. **Meio ambiente do trabalho: direito fundamental**. 2001, p. 107.

Meio ambiente do trabalho equilibrado consiste na manutenção das boas condições de trabalho, devendo o empregador e empregados atuarem juntos a fim de evitarem danos tanto à saúde física quanto à psíquica.

O meio ambiente do trabalho é, conforme já tratado, integrado pelo conjunto de bens, instrumentos e meios, de natureza material e imaterial, em face dos quais o ser humano exerce as atividades laborais, não ficando restrito ao espaço interno da empresa, estendendo-se, por vezes, ao próprio local de moradia do trabalhador.

Portanto, proteger a saúde do trabalhador está intimamente relacionado com a proteção de seu meio ambiente do trabalho, pois é ali onde ele passa a maior parte do seu tempo e de onde tira seu sustento e de sua família, sendo indispensável para o seu crescimento como indivíduo e para o crescimento da sociedade.

À vista de tais considerações, afirma-se que o trabalho deve ser realizado em boas condições a fim de não afetar a saúde de quem o exerce.

Deve haver, em qualquer hipótese, no meio ambiente do trabalho, condições mínimas para sua realização a fim de possibilitar um bem-estar físico e mental, evitando-se, assim, danos à saúde do trabalhador. E é essa a proposta deste trabalho ao tratar do direito à saúde psíquica do trabalhador no seu ambiente laboral.

Esse direito ao meio ambiente do trabalho saudável, essencial à sadia qualidade de vida do trabalhador, é, conforme já tratado alhures, um direito materialmente fundamental, pois sem ele a pessoa humana não se realiza, não convive e não sobrevive. Ou seja, garantir a saúde e a integridade física e psíquica do trabalhador é garantir-lhe o direito à vida, e uma vida com qualidade.

2.5.3 O princípio do direito à sadia qualidade de vida

Paulo de Bessa Antunes arrola como primeiro princípio do direito ambiental o do “direito humano fundamental” ao ambiente, destacando que deste princípio basilar decorrem todos os demais.⁶⁸

Conferindo ao aludido princípio a mesma importância, Paulo Affonso Leme Machado também acentua tratar-se de um direito fundamental do homem. Todavia, a

⁶⁸ Cf. ANTUNES, Paulo de Bessa. **Direito Ambiental**. 2002, p.43

designação eleita foi “princípio do direito à sadia qualidade de vida”, o que já permite vislumbrar uma divergência terminológica.⁶⁹

Mais preocupante que uma diferença de designação é o fato de que o princípio, reputado basilar para o direito ambiental, sequer mereça referência expressa em outras obras doutrinárias recentes, embora possa, em algumas delas, estar implícito.

Pois bem. O direito à vida está inserto no cabeçalho dos direitos individuais das Constituições escritas. No século XX, deu-se um passo a mais ao se formular o conceito do “direito à qualidade de vida”.

Tal direito foi previsto tanto na Declaração de Estocolmo de 1972, em seu Princípio 1⁷⁰, quanto na Declaração sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento, Rio de Janeiro/1992, também em seu Princípio 1.⁷¹

Segundo Paulo Affonso:

Não basta viver ou conservar a vida. É justo buscar e conseguir a “qualidade de vida”. A Organização das Nações Unidas-ONU anualmente faz uma classificação dos países em que a qualidade de vida é medida, pelo menos, em três fatores: saúde, educação e produto interno bruto. “A qualidade de vida é um elemento finalista do Poder Público, onde se unem a felicidade do indivíduo e o bem comum, com o fim de superar a estreita visão quantitativa, antes expressa no conceito de nível de vida”.⁷²

Ter saúde não é a ausência de doença. Portanto, estar saudável no meio ambiente do trabalho é a junção do bem-estar físico com o mental. Ambos são indissociáveis, sendo imprescindível que todo indivíduo exerça seu trabalho em um meio ambiente saudável.

Para Paulo Affonso Leme Machado:

A saúde dos seres humanos não existe somente numa contraposição a não ter doenças diagnosticadas no presente. Leva-se em conta o estado dos elementos da Natureza – águas, solo, ar, flora, fauna e paisagem – para se aquilatar se esses elementos estão em estado de sanidade e de seu uso advenham saúde ou doenças e incômodos para os seres humanos. Essa ótica influenciou a maioria dos países, e em suas Constituições passou a existir a afirmação do direito a um ambiente sadio. O Protocolo Adicional à Convenção Americana de Direitos Humanos prevê, em seu art. 11, que: “1. Toda pessoa tem direito de viver em meio ambiente sadio e a dispor dos serviços públicos básicos. 2. Os Estados Partes promoverão a proteção, preservação e melhoramento do meio ambiente”. O Tribunal Europeu de Direitos

⁶⁹ MACHADO, Paulo Affonso Leme. **Direito ambiental brasileiro**. 2007, p. 56.

⁷⁰ Princípio 1 – O homem tem o direito fundamental à liberdade, à igualdade e ao desfrute de condições de vida adequadas, em um meio ambiente de qualidade tal que lhe permita levar uma vida digna, gozar de bem-estar e é portador solene de obrigação de melhorar o meio ambiente, para as gerações presentes e futuras (...).

⁷¹ Princípio 1 – Os seres humanos estão no centro das preocupações com o desenvolvimento sustentável. Têm direito a uma vida saudável e produtiva, em harmonia com a natureza.

⁷² MACHADO, Paulo Affonso Leme. **Direito ambiental brasileiro**. 2007, p. 56.

Humanos, com sede em Estrasburgo, decidiu, em 9.12.94, no caso López Ostra, que “atentados graves contra o meio ambiente podem afetar o bem-estar de uma pessoa e privá-la do gozo de seu domicílio, prejudicando sua vida privada e familiar”.

3 DO DIREITO À SAÚDE NO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

3.1 Evolução do direito à saúde do trabalhador

Importante, para este estudo, compreender a etapa atual de avanço do direito à saúde do trabalhador. Portanto, necessário traçar os marcos principais de sua trajetória.

A evolução da saúde ocupacional acompanha o desenvolvimento e a compreensão do conceito genérico de saúde e de saúde pública.

Rosen traça o desenvolvimento do conceito de saúde e a relação entre o trabalho e as doenças:

Foram os romanos os primeiros a estabelecer a relação entre o trabalho e as doenças. *Plínio* mencionou algumas doenças mais comuns entre os escravos e a utilização, pelos refinadores de minério, de membranas de pele de bexiga como máscaras; *Marcial* registrou doenças específicas dos que trabalhavam com enxofre; *Juvenal* percebeu as veias varicosas dos áugures e as doenças dos ferreiros; *Lucrécio* referiu-se à dura sorte dos mineradores de ouro e *Galeno de Pérgamo* relatou experiência realizada a respeito dos riscos dos mineiros, quando visitou as minas de sulfato de cobre na ilha de Chipre.

Os mineiros e os metalúrgicos foram os primeiros a receber estudos sobre suas doenças ocupacionais. Em 1556 foi publicado postumamente um tratado sobre mineração (*De re metallica*), de autoria do médico alemão *Georgius Agricola*, no qual são mencionados os padecimentos dos mineiros, indicando prevenção e tratamento para as doenças das juntas, pulmões e olhos. A primeira monografia específica do assunto foi publicada no ano de 1567, em Dillinger, na Alemanha, intitulada “*Von der Bergsucht und anderen Bergkrankheiten*” (Sobre a tísica dos mineiros e outras doenças das montanhas), cujo autor foi *Theophrastus Von Hohenheim*, mais conhecido como *Paracelso*.⁷³

Segundo Sebastião Oliveira, “o marco de maior evidência histórica com relação à saúde dos trabalhadores ocorreu, sem dúvida, no ano de 1700, na cidade de Módena, na Itália, quando o médico Bernardino Ramazzini lançou as bases para o advento da Medicina do Trabalho no livro intitulado “*De Morbis Artificum Diatriba*”, traduzido para o vernáculo com o título “*As Doenças dos Trabalhadores*”.⁷⁴

⁷³ ROSEN, George. **Uma história de saúde pública**. 1994, p. 45-46.

⁷⁴ OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Proteção jurídica à saúde do trabalhador**. 2002, p. 59.

Bernardo Ramazzini, considerado o Pai da Medicina do Trabalho, relata no aludido livro, o seu estudo feito com 54 grupos de trabalhadores, abrangendo mais de 60 profissões, relacionando as atividades, as doenças conseqüentes e as medidas de prevenção e tratamento.⁷⁵

Importante ressaltar que doenças como o estresse, as neuroses, as pneumoconioses e as lesões por esforços repetitivos já foram relatadas há mais de três séculos pelo mencionado autor no citado livro.

George Rosen afirma que:

O livro de *Ramazzini* foi o texto básico da Medicina Preventiva até por volta do século XIX, quando sobreveio, efetivamente, a Revolução Industrial. Nesse período não havia qualquer norma jurídica de proteção à saúde do trabalhador, mas as sementes lançadas, especialmente por *Ramazzini*, estabeleceram os pilares para assentar futuras construções doutrinárias e jurídicas sobre o tema.⁷⁶

A partir da Revolução Industrial surgiram novos problemas no trabalho, uma vez que o incremento da produção em série deixou à mostra a fragilidade do homem na competição desleal com a máquina.

Cabia ao próprio trabalhador zelar pela sua saúde diante de um ambiente de trabalho agressivo e perigoso, pois as engrenagens aceleradas e expostas das engenhoças estavam acima da saúde ou da vida do operário. Segundo as concepções da época (*o laissez-faire*), os acidentes, as lesões e as enfermidades eram subprodutos da atividade empresarial e a prevenção era incumbência do próprio trabalhador.⁷⁷

O comércio de crianças foi impulsionado pela necessidade urgente de mão-de-obra. Elas eram adquiridas de pais miseráveis que as revendiam a empregadores, chegando ao ponto de aceitar uma criança débil mental para cada 12 crianças sadias.⁷⁸

As reações da opinião pública motivaram a intervenção estatal para interromper quadro tão dramático. A primeira lei de proteção aos trabalhadores – Lei da Saúde e Moral dos Aprendizes – foi aprovada em 1802, pelo Parlamento Britânico, sob a direção de Robert Peel.⁷⁹

⁷⁵ Cf. OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Proteção jurídica à saúde do trabalhador** 2002, p. 59.

⁷⁶ ROSEN, George. **Uma história de saúde pública**. 1994, p. 48.

⁷⁷ Cf. OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. op.cit., p. 63.

⁷⁸ Cf. Idem, Ibidem, mesma página.

⁷⁹ Cf. Ibid., mesma página.

A citada lei estabelecia o limite de 12 horas de trabalho por dia, proibia o trabalho noturno, obrigava os empregadores a lavar as paredes das fábricas duas vezes por ano, e tornava obrigatória a ventilação dessas.

O marco da criação do serviço de medicina do trabalho em todo o mundo se deu em 1830, quando Robert Dernham – proprietário de uma indústria – preocupado com as péssimas condições de saúde dos seus trabalhadores procurou o médico inglês Robert Baker, pedindo-lhe orientação e obtendo como resposta, em síntese, a necessidade de um médico no interior da fábrica a fim de averiguar as reais condições de trabalho ali existentes.⁸⁰

Na seqüência, em 1833, foi baixado na Inglaterra o “Factory Act”, que foi considerada, por Diogo Pupo Nogueira, a primeira legislação eficiente no campo da proteção ao trabalhador, uma vez que se aplicava a todas as empresas têxteis onde se usasse força hidráulica ou a vapor; proibia o trabalho noturno aos menores de 18 anos e restringia as horas de trabalho desses a 12 por dia e 69 por semana; as fábricas precisavam ter escolas, que deveriam ser freqüentadas por todos os trabalhadores menores de 13 anos; a idade mínima para o trabalho era de nove anos, e um médico devia atestar que o desenvolvimento físico da criança correspondia à sua idade cronológica.⁸¹

A Encíclica do Papa Leão XIII – *De Rerum Novarum* – influenciou legisladores e estadistas para o avanço da proteção social. Nesse período aparecem as primeiras leis de acidentes de trabalho, inicialmente na Alemanha, em 1884, estendendo-se a vários países da Europa nos anos seguintes, até chegar ao Brasil, por intermédio do Decreto Legislativo n.º 3.724, de 15 de janeiro de 1919.⁸²

As reivindicações estabelecidas em diversos congressos de trabalhadores e as manifestações dos operários, durante a Primeira Grande Guerra, levaram a conferência da Paz de 1919, da Sociedade das Nações, a criar pelo Tratado de Versailles a Organização Internacional do Trabalho (OIT), com o propósito de dar às questões trabalhistas um tratamento uniformizado, com fundamento na justiça social. Já na primeira reunião da OIT, no ano de 1919, foram adotadas seis convenções, com visível propósito de proteção à saúde e integridade física dos trabalhadores.⁸³

⁸⁰ Cf. OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Proteção jurídica à saúde do trabalhador**. 2002, p. 64.

⁸¹ Cf. Idem, Ibidem, mesma página.

⁸² Cf. Ibidem, p. 64-65.

⁸³ Cf. Ibid., p. 65.

3.2 Saúde do trabalhador no Brasil

Como visto no item anterior, a relação entre o trabalho e a saúde, constatada desde a Antigüidade⁸⁴ e acentuada a partir da Revolução Industrial (século XVIII), nem sempre se constituiu em foco de atenção. Afinal, no trabalho escravo inexistia a preocupação em preservar a saúde dos que eram a ele submetidos.

Apenas com o advento da Revolução Industrial, em que o trabalhador tornou-se presa da máquina, de seus ritmos, dos ditames da produção que atendiam à necessidade de acumulação rápida de capital e de máximo aproveitamento dos equipamentos, é que a questão da saúde ocupacional ficou mais evidente.

Portanto, nos dias de hoje, segundo Sebastião Oliveira, pode-se afirmar que a “saúde do trabalhador figura como espécie de saúde genericamente considerada, havendo canais de interação entre a saúde, no enfoque do Direito do Trabalho, e a saúde pública na visão do direito sanitário no campo do Direito Administrativo”.⁸⁵ Assim é que para o legislador constitucional uma das interfaces do meio ambiente do trabalho é a saúde pública.

Ora, muito se fala em saúde, saúde do trabalhador, mas qual o seu significado?

O vocábulo “saúde”, etimologicamente, originou-se do latim (*salus – utis*), significando “estado de são” e ainda “salvação”.⁸⁶ Segundo o dicionário Silveira Bueno “saúde” significa “estado do que é são ou de quem tem as funções orgânicas no seu estado normal; vigor; robustez; disposição do organismo”.⁸⁷

Ao tentar decifrar o significado de saúde, o intérprete, habitualmente, refere-se à ausência de doença, hospitais, médicos, etc. Esse conceito negativo de saúde perdurou por muito tempo e, até os dias atuais, estudam-se muito as doenças e pouco a saúde propriamente dita.⁸⁸

A saúde, portanto, antes do advento da definição trazida pela Organização Mundial da Saúde (OMS), era compreendida como um estado de ausência de doença, sendo a patologia em si considerada o centro das atenções. Dessa forma, o controle da evolução da doença e o retorno ao estado de não doença eram os objetivos primordiais.

⁸⁴ Idade Antiga, ou Antigüidade, foi o período que se estendeu desde a invenção da escrita (4000 a. C. A 3500 a. C) até à queda do Império Romano do Ocidente (476 d. C.) e início da Idade Média (século V). Nesse período temporal verifica-se que as chamadas civilizações antigas, que conhecem a escrita, co-existem com outras civilizações, escrevendo sobre elas (Proto-História).

⁸⁵ OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Proteção jurídica à saúde do trabalhador**. 2002, p. 118.

⁸⁶ CUNHA, Antônio Geraldo da. **Dicionário etimológico nova fronteira da língua portuguesa**. 2007, p. 78.

⁸⁷ BUENO, Silveira. **Dicionário Silveira Bueno**. 2003. p. 843.

⁸⁸ OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. op.cit., p. 118-119.

Contudo, em 1946, a Organização Mundial da Saúde, no preâmbulo de sua Constituição, rompe com o antigo conceito, mudando para uma concepção positiva e progressiva da saúde: “A saúde é um estado de completo bem-estar físico, mental e social, e não somente a ausência de doença ou enfermidade”.⁸⁹

Tal conceito demonstra de maneira satisfatória que a saúde humana compreende um conjunto de aspectos fisiológicos, psicológicos e sociais, retirando-se, portanto, a visão limitativa da vinculação da saúde como a simples ausência de doença.

Logo, a saúde, além de não ser apenas a ausência de doença, caracteriza-se, também, por ser um processo de cidadania, uma vez que todos os cidadãos a ela têm direito, sendo igualmente responsáveis pela sua manutenção.

Dentro do aludido enfoque, a saúde é consequência de ações realizadas em toda a sociedade. Portanto, não exime o Estado, o médico e outros profissionais de saúde de suas responsabilidades, mas acrescenta uma variável fundamental de respeito ao indivíduo, doente ou sadio, através do compromisso social solidário na consecução do objeto maior de garantir condições dignas de vida a cada ser humano. Esse modo de entender a saúde abrange aspectos individuais e coletivos, envolvendo questões ambientais e sociais.

Por outro lado, a presença do termo “bem-estar social” consagrou as interferências do ambiente social na saúde. Raquel Rigotto faz um relato sobre sua experiência como médica numa comunidade da periferia de Belo Horizonte, no qual ficam evidentes as influências socioeconômicas na saúde física e psíquica:

A saúde-doença é um processo cuja determinação vai muito além da esfera da intervenção tradicional do profissional de saúde: podemos tratar vermes, mas teremos que fazê-lo trimestralmente se não se alterarem as condições de saneamento; podemos orientar sobre nutrição, mas não podemos fornecer os recursos para um bom padrão alimentar; podemos receitar calmantes, mas dificilmente poderemos ‘erradicar’ as doenças mentais.⁹⁰

Portanto, a saúde do trabalhador, enquanto cidadão que é, engloba a junção dos aspectos físicos, mentais e sociais. Ter saúde é ter um bem-estar físico e psíquico. É sentir-se bem em todos os aspectos da vida. Por vezes, o ser humano apresenta um quadro clínico de saúde normal, mas não está saudável.

⁸⁹ FORATTINI, Oswaldo Paulo. **Epidemiologia Geral**. 1996, p. 18.

⁹⁰ RIGOTTO, Raquel Maria. Aprendendo a desvelar a doença profissional: intoxicação por chumbo orgânico. *In: Isto é trabalho de gente?* 1993, p. 378.

Sebastião Oliveira, ao tratar do conceito de saúde previsto pela OMS, chama a atenção para a questão da saúde mental do trabalhador:

O conceito de saúde, conforme previsto pela OMS, deixou de ser apenas a ausência de doenças para representar o completo bem-estar físico, mental e social. 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 do trabalhador. A Convenção n. 155 da OIT, adotada em 1981, e já ratificada por 35 países, representa um avanço, pois abarca “os elementos físicos e mentais que afetam a saúde”.⁹¹

Júlio César de Sá da Rocha ratifica o conceito de saúde trazido pela OMS da seguinte forma:

O elemento saúde no trabalho depende de uma série de condicionantes, não sendo entendido somente com a ausência de doença e outros agravos. O ponto de partida deve ser o “ambiente” onde são estabelecidas as relações de trabalho, ocasionando situações que afetam e interferem com o trabalhador.⁹²

Assim, a saúde é a interação entre um bem-estar físico, mental e social, não sendo apenas a ausência de doença. É o resultado da influência mútua de diversos elementos do ambiente.

Conclui-se, então, que proteger o meio ambiente do trabalho significa buscar causas e medidas preventivas para que não ocorram efeitos danosos para o ser humano, pois é impossível alcançar qualidade de vida sem ter qualidade de trabalho, uma vez que o homem passa a maior parte da sua vida útil no trabalho, precisamente no período da plenitude de suas forças físicas e mentais.

Portanto, se a saúde é a interação entre um bem-estar físico, mental e social, sendo “direito de todos e dever do Estado” (art. 196 da Constituição Federal de 1988), tem-se que, no que tange ao trabalhador, a manutenção desse bem-estar é direito do trabalhador e dever do empregador. Nesse sentido, Sebastião Geraldo de Oliveira:

Assegura a Constituição da República que a saúde é direito de todos e dever do Estado (art. 196). Particularizando esse princípio geral na esfera do Direito do Trabalho, pode-se concluir que a manutenção do ambiente de trabalho saudável é direito do trabalhador e dever do empregador. O empresário tem a prerrogativa da livre iniciativa, da escolha da atividade econômica e dos equipamentos de trabalho, mas, correlatamente, tem obrigação de manter o ambiente do trabalho saudável.⁹³

⁹¹ OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Proteção jurídica à saúde do trabalhador**. 2002, p.104.

⁹² **Direito ambiental do trabalho**. 2002, p. 128.

⁹³ ROCHA, Júlio César de Sá da. **Direito ambiental do trabalho**. 2002, p.130.

Destarte, a empresa (ou o empregador) deve zelar pela saúde física e psíquica de seus funcionários, proporcionando um ambiente salubre e equilibrado, sem qualquer tipo de dano.

A empresa deve buscar a prevenção do dano à saúde dos trabalhadores, ao invés de deixar acontecer tal dano para depois tentar reparar, pois, por vezes, tais lesões são irreversíveis. Segundo o art. 157, inciso I da Consolidação das Leis Trabalhistas, as empresas têm o dever de “cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho”.

Por outro lado, ressalte-se o surgimento de novas profissões com características diversas das que eram comumente analisadas. A exemplo disso tem-se o teletrabalho, que pode ser realizado de um microcomputador de qualquer lugar, seja da residência do trabalhador, seja em escritórios satélites.

Os avanços científicos, em especial nas áreas de informática e telecomunicações, vêm possibilitando grandes mudanças no estilo de trabalho, com a crescente utilização da atividade mental (aumento das posturas tensas e fixas) e com a redução do esforço físico (diminuição das atividades musculares de manuseio de materiais), de modo a propiciar ao obreiro novas formas de afetação da saúde que ocorrem em razão do aumento da ansiedade, irritação, angústia, frustração, depressão, dentre outras, podem evoluir para uma psicopatologia.

Nesse sentido Sebastião Oliveira:

A força de trabalho exigida do operário está se deslocando rapidamente dos braços para o cérebro, especialmente com o ritmo acentuado da informatização. Essa alteração está implicando na diminuição efetiva da fadiga física, porém desencadeando um aumento acentuado da fadiga psíquica, cuja recuperação é muito mais lenta e complexa. Ademais, o trabalhador dirige-se para a empresa, carregando toda a carga de apreensões da sociedade moderna em que está inserido, cujos problemas de moradia, segurança, trânsito, além dos aspectos familiares, são fatores adicionais que completam as agressões psicossociais.⁹⁴

Importante salientar que não obstante o surgimento de novas ocupações, várias outras ainda persistem – como a de encanador – em razão de sua essencialidade, e continuam a sofrer alterações.

Pelos aludidos motivos é que a noção de meio ambiente de trabalho deve seguir as evoluções sociais e tecnológicas.

Outra questão que deve ser considerada é a do desemprego, que também é causa de diversas patologias.

⁹⁴ OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Proteção jurídica à saúde do trabalhador**. 2002, p. 185.

Dessa forma, acrescenta Cassimiro Júnior:

Nos países de primeiro mundo, a introdução das técnicas de automação microeletrônica levaram a uma maior racionalização, aumentando o número de desempregados. Esses trabalhadores (apesar de receberem o seguro desemprego) passam a ser mais desconsiderados pela comunidade e família, levando a um aumento das tensões psíquicas com o incremento das doenças cardiovasculares e osteoarticulares; maior consumo de álcool e drogas e maior incidência de suicídios, o que tem reduzido a expectativa de vida dos desempregados de maneira drástica. Esse quadro levou a OMS e a OIT a se preocuparem e a implementarem programa de estímulo a pesquisas a respeito da chamada 'doença dos desempregados'. Por outro lado, a existência de um maior número de desempregados afeta o ambiente interno das fábricas, alterando a conduta dos que têm emprego. Há, uma pressão sobre os ganhos salariais; elevando o exercício de atividades com mais risco e a uma ansiedade para manutenção do posto de trabalho, na busca de mais eficiência.⁹⁵

Assim, tem-se que emprego e desemprego afetam a sadia qualidade de vida do trabalhador, representando um fator incisivo de influência na saúde do ser humano, o que impulsionou a criação da saúde ocupacional como campo específico da área médica.

A saúde ocupacional, segundo Sebastião Vieira vem a ser “a ciência que trata do reconhecimento, da avaliação e do controle dos riscos ocupacionais”, afirmando ainda que tal reconhecimento consiste no “levantamento preliminar para saber quais os riscos potenciais que existem no local do trabalho”, a avaliação baseia-se na análise da “correlação entre agentes e estados patológicos” e o controle possui como finalidade “reduzir, ou mesmo, eliminar os riscos potenciais, aos quais os trabalhadores estão expostos”.⁹⁶

Posto isso, conclui-se que o meio ambiente do trabalho constitui fator determinante de influência na vida do trabalhador, uma vez que ele passa a maior parte de sua vida útil no trabalho, sendo dever da empresa garantir um ambiente saudável e equilibrado.

Ressalte-se, por fim, que o propósito deste estudo é poder contribuir para o estudo sobre o meio ambiente do trabalho, trazendo uma melhor compreensão sobre o tema.

3.3 Saúde como direito fundamental

A saúde foi expressamente considerada como um direito humano fundamental no primeiro item da “Declaração de Alma-Ata”, formulada na Conferência Internacional sobre cuidados primários à saúde, ocorrida no dia 12 de setembro de 1978, na cidade de Alma-Ata,

⁹⁵ PEREIRA JÚNIOR, Cassimiro. **A medicina do trabalho no contexto atual**. 1994, p. 30.

⁹⁶ VIEIRA, Sebastião Ivone. **Introdução à segurança, higiene e medicina do trabalho**. 1994, p. 28.

na República do Cazaquistão, patrocinada pela Organização Mundial da Saúde e a UNICEF, com a participação de 134 nações, assim descrito:

A conferência reafirma enfaticamente que a saúde – estado completo de bem-estar físico, mental e social, e não simplesmente a ausência de doença ou enfermidade – é um direito humano fundamental, e que a consecução do mais alto nível possível de saúde é a mais importante meta social mundial, cuja realização requer a ação de muitos outros setores sociais e econômicos, além do setor da saúde.⁹⁷

A Constituição Federal de 1988 considerou, de forma expressa, a saúde como um direito fundamental social, estando prevista em seu artigo 6.º, o qual abre o Capítulo II – “Dos Direitos Sociais” – do Título II – “Dos Direitos e Garantias Fundamentais” – da Carta Magna.

O citado artigo dispõe que: “São direitos sociais a educação, a saúde, o trabalho, a moradia, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição”. Essa previsão ocorreu pela primeira vez na história constitucional brasileira.

Tal direito é assegurado a todos, indistintamente, constituindo-se em dever do Estado garantir o acesso universal e igualitário às ações e serviços de saúde (CF, art. 196). Essas ações e serviços devem integrar uma rede regionalizada e hierarquizada, constituindo-se num sistema único, o SUS, organizado de acordo com as diretrizes previstas no artigo 198 da Constituição Federal:

Art. 198. As ações e serviços públicos de saúde integram uma rede regionalizada e hierarquizada e constituem um sistema único, organizado de acordo com as seguintes diretrizes:

- I - descentralização, com direção única em cada esfera de governo;
- II - atendimento integral, com prioridade para as atividades preventivas, sem prejuízo dos serviços assistenciais;
- III - participação da comunidade.

O Sistema Único de Saúde (SUS) é o meio pelo qual o Poder Público cumpre o seu dever na relação jurídica de saúde, tendo no pólo ativo qualquer pessoa e a comunidade, pois o direito à promoção e à proteção da saúde passa a ser tratado como um direito social pessoal e também como um direito social coletivo.

Ora, se a saúde é direito de todos e dever do Estado, havendo a garantia do acesso universal e igualitário às ações e serviços para sua promoção, pouco importa a condição social e econômica da pessoa para que ela tenha acesso ao atendimento integral ofertado pelo SUS.

⁹⁷ MOSCA, Juan José; AGUIRRE, Luis Pérez. **Direitos humanos: pautas para uma educação libertadora**. 1990, p. 87 e 227.

O Estado, portanto, é obrigado a garantir aos seus cidadãos o acesso a serviços e ações de saúde, proporcionando um atendimento integral – inciso II do art. 198 da CF –, nele compreendido uma adequada assistência médico-hospitalar, a qual pressupõe a oferta de procedimentos (exames, cirurgias etc.) e de medicamentos, ainda que sejam de última geração, pouco importando o seu custo, desde que comprovadamente necessários para a preservação da vida e saúde do usuário do SUS.

Verifica-se, também, que o legislador constituinte reconheceu que “são de relevância pública as ações e serviços de saúde” (art. 197), reforçando, assim, a exigibilidade do direito à saúde, atribuindo-lhe o caráter de serviço público essencial.

O direito à saúde, além de qualificar-se como direito fundamental que assiste a todas as pessoas (o trabalhador, enquanto pessoa que é, também é sujeito desse direito), representa conseqüência constitucional indissociável do direito à vida. Nesse sentido decidiu a Sexta Câmara Cível do Tribunal de Justiça do Rio de Janeiro:

Direito Constitucional. Direito à saúde.

Medicamento imprescindível à manutenção da vida da pessoa humana. A saúde é direito de todos e dever do Poder Público, a quem a Constituição encarrega de prover os meios suficientes para garanti-la aos necessitados, inclusive fornecendo os medicamentos recomendados pelos avanços da Medicina que não estejam classificados como excepcionais, adquiridos mediante verbas repartidas pela União com os Estados-membros, o Distrito Federal e os Municípios.

“O direito à saúde – **além de qualificar-se como direito fundamental que assiste a todas as pessoas – representa conseqüência constitucional indissociável do direito à vida.** O Poder Público, qualquer que seja a esfera institucional de sua atuação no plano da organização federativa brasileira, não pode mostrar-se indiferente ao problema da saúde da população, sob pena de incidir, ainda que por censurável omissão, em grave comportamento inconstitucional.

A INTERPRETAÇÃO DA NORMA PROGRAMÁTICA NÃO PODE TRANSFORMÁ-LA EM PROMESSA CONSTITUCIONAL INCONSEQÜENTE. O caráter programático da regra inscrita no art. 196 da Carta Política – que tem por destinatários todos os entes políticos que compõem, no plano institucional, a organização federativa do Estado brasileiro – não pode converter-se em promessa constitucional inconseqüente, sob pena de o Poder Público, fraudando justas expectativas nele depositadas pela coletividade, substituir, de maneira ilegítima, o cumprimento de seu impostergável dever, por um gesto irresponsável de infidelidade governamental ao que determina a própria Lei Fundamental do Estado” (STF, 2ª Turma, RE 271286/AgR/RS, Min. Celso Melo).

Direito Processual Civil. Ilegitimidade ativa. Descabimento. Responsabilidade do Poder Público. Solidariedade. Art. 196 da Constituição da República. Precedentes.

2 “É dever comum das entidades federativas cuidar da saúde e assistência pública, a luz do disposto nos artigos 196 e 198 da Constituição Federal. O Estado desempenha papel relevante nessa tarefa, porquanto a Constituição, em seu artigo 23, II, atribuiu-lhe competência comum para, juntamente com a União, o Distrito Federal e os Municípios, cuidar da saúde pública, da proteção e garantia das pessoas portadoras de deficiência” (TJRJ, II Grupo de Câmaras Cíveis, Des. Sérgio Cavalieri, Mandado de Segurança nº 1997.004.00571)

Limitação do remédio aos excepcionados em lista elaborada pelo Poder Público através das Portarias nº 341/01 e 409/99. Impossibilidade. “Impossível limitar as necessidades e o avanço da Ciência Médica pela cega obediência à lista de remédios

que serve, exclusivamente, para indicar os repasses da União para o Estado e para o Município” (Maria Cristina B. Gutiérrez Slaibi, *Direito Fundamental à Saúde – Tutela de Urgência* – artigo, in www.nagib.net).

Desprovemento do recurso, mantendo-se a sentença em reexame necessário.

A C O R D A M os Desembargadores que integram a Sexta Câmara Cível do Tribunal de Justiça do Rio de Janeiro em negar provimento ao recurso, por unanimidade, nos termos do voto do Relator.(sem grifo no original).⁹⁸

Desse modo, sendo a saúde direito fundamental, o Estado reveste-se do papel de garantidor positivo de uma política sanitária ampla.

Com relação aos trabalhadores, o legislador ordinário, em sintonia com o texto constitucional, definiu que está incluída no campo de atuação do Sistema Único de Saúde a execução de ações relatavas à saúde do trabalhador (art. 6º, inciso I, “c”, da Lei Orgânica da Saúde – Lei 8.080/90).

E, conforme já citado no capítulo anterior, a tutela mediata do meio ambiente do trabalho está inserta no *caput* do artigo 225 da Carta Magna e, também, se verifica por meio da previsão do direito à saúde. Nesse sentido Sandro Nahmias Melo explica:

A tutela mediata do meio ambiente do trabalho também se verifica através da previsão do direito à saúde, apontada em vários momentos na Constituição Federal de 1988. O tema “saúde” encontra guarida nas disposições gerais da seguridade social, na medida em que esta “compreende um conjunto integrado de ações de iniciativa dos Poderes Públicos e da Sociedade, destinadas a assegurar os direitos relacionados à saúde, à previdência e à assistência social (art. 194).

Preconiza a Carta Magna que a saúde “é direito de todos e dever do Estado, garantido mediante políticas sociais e econômicas” e tendo por objetivo assegurar a redução do risco de doença e de outros agravos (art. 196). Sendo a saúde “direito de todos”, conseqüentemente, também é direito do trabalhador.⁹⁹

Não se pode olvidar a lição de Sebastião Geraldo de Oliveira, o qual assevera que a manutenção do meio ambiente do trabalho saudável é direito do trabalhador e dever do empregador, que necessita zelar pela saúde física e psíquica de seus funcionários, proporcionando um ambiente hígido e equilibrado, sem qualquer tipo de dano:

Assegura a Constituição da República que a saúde é direito de todos e dever do Estado (art. 196). Particularizando esse princípio geral na esfera do Direito do Trabalho, pode-se concluir que a manutenção do ambiente de trabalho saudável é direito do trabalhador e dever do empregador. O empresário tem a prerrogativa da livre iniciativa, da escolha da atividade econômica e dos equipamentos de trabalho, mas, correlatamente, tem obrigação de manter o ambiente do trabalho saudável.¹⁰⁰

⁹⁸ BRASIL. TJ(RJ). Apelação n.º 2003.001.0451606, Relator: Desembargador Nagib Slaibi Filho-Relator. Ac. de 6 maio de 2003.

⁹⁹ MELO, Sandro Nahmias. **Meio ambiente do trabalho: direito fundamental**. 2001, p. 38.

¹⁰⁰ OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Proteção Jurídica à Saúde do Trabalhador**. 2002, p.130.

Por outro lado, importante ressaltar que o avanço constitucional pertinente ao direito à saúde está relacionado à proteção igualmente constitucional da dignidade da pessoa humana, que, nas palavras de Ingo Sarlet:

(...)

é no âmbito do direito à saúde, igualmente integrante do sistema de proteção da seguridade social (juntamente com a previdência e a assistência social), que se manifesta de forma mais contundente a vinculação de seu objeto (prestações materiais na esfera da assistência médica, hospitalar, etc.), com o direito à vida e ao princípio da dignidade da pessoa humana.

(...)

Consagrado no art. 6º de nossa Constituição, é nos arts. 196 e ss. Que o direito à saúde encontrou sua maior concretização ao nível normativo-constitucional, para além de uma significativa e abrangente regulamentação normativa na esfera infraconstitucional, com destaque para as leis que dispõe sobre a organização e benefícios do SUS e o fornecimento de medicamentos. Mesmo assim, basta uma leitura superficial dos dispositivos pertinentes (arts. 196 a 200) para que se perceba que nos encontramos, em verdade, no que diz com a forma de positivação, diante de normas de cunho programático (impositivo), enunciando (art. 196) que a saúde é direito de todos e dever do Estado, além de impor aos poderes públicos uma série de tarefas nesta seara (como a de promover políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doença e de outros agravos, além de estabelecer o acesso universal e igualitário às ações e prestações nesta esfera).

(...)

O que se pretende realçar, por ora, é que, principalmente no caso do direito à saúde, o reconhecimento de um direito originário a prestações, no sentido de um direito subjetivo individual a prestações materiais (ainda que limitadas ao estritamente necessário para a proteção da vida humana), diretamente deduzido da Constituição, constitui exigência inarredável de qualquer Estado (social ou não) que inclua nos seus valores essenciais a humanidade e a justiça.¹⁰¹

Portanto, o legislador constituinte incluiu a dignidade da pessoa humana como um dos fundamentos da República (art. 1º, III, da CF), estabelecendo, mais adiante, que “a ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna” (art. 170, *caput*) e que “a ordem social tem como base o primado do trabalho e como objetivo o bem-estar e a justiça sociais” (art. 193).

Luiz Alberto David Araújo assevera que sendo a dignidade da pessoa humana um dos fundamentos da República Federativa do Brasil, ela é “um dos princípios constitucionais que orientam a construção e a interpretação do sistema jurídico brasileiro”.¹⁰²

No mesmo sentido é o pensamento de Flávia Piovesan:

O valor da dignidade humana – ineditamente elevado a princípio fundamental da Carta, nos termos do art. 1º, III – impõe-se como núcleo básico e informador do ordenamento jurídico brasileiro, como critério e parâmetro de valoração a orientar a interpretação e compreensão do sistema constitucional instaurado em 1988. A

¹⁰¹ SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais**. 2006, p. 340-343.

¹⁰² **A proteção constitucional do transexual**. 2000, p. 102.

dignidade humana e os direitos fundamentais vêm a constituir os princípios constitucionais que incorporam as exigências de justiça e dos valores éticos, conferindo suporte axiológico a todo o sistema jurídico brasileiro.¹⁰³

Exatamente por isso, Vladimir Brega Filho assinala que “o intérprete terá por obrigação interpretar a Constituição observando este princípio, ou seja, qualquer interpretação que não garanta a dignidade humana, haverá de ser tida como inconstitucional”.¹⁰⁴

Assim, a proteção absoluta à saúde decorre igualmente da importância que o constituinte atribuiu aos direitos sociais (arts. 6.º e 7.º da Constituição Federal), os quais estão inseridos no rol dos direitos fundamentais e que se traduzem em prestações positivas que devem ser ofertadas pelo Estado, possibilitando, dessa forma, melhores condições de vida aos mais necessitados.

Nesse sentido está José Afonso da Silva:

A Constituição de 1988 abre as perspectivas de realização social profunda pela prática dos direitos sociais que ela inscreve e pelo exercício dos instrumentos que oferece à cidadania e que possibilita concretizar as exigências de um Estado de justiça social, fundado na dignidade da pessoa humana.¹⁰⁵

Vê-se, portanto, que não há qualquer dificuldade em associar a dignidade da pessoa humana com o direito à saúde, já que se tal direito não estiver sendo concretizado, a vida da pessoa, com certeza, não estará sendo digna, em desrespeito, pois, aos objetivos constitucionais do bem-estar e da justiça social.

3.4 Tutela constitucional do direito à saúde

O tema “saúde” encontra previsão nas disposições gerais da seguridade social, na medida em que essa compreende um conjunto integrado de ações de iniciativa dos Poderes Públicos e da sociedade, destinadas a assegurar os direitos relativos à saúde, à previdência e à assistência social (CF, art. 194).

Preconiza a Constituição Federal de 1988 que a saúde é direito de todos e dever do Estado (art. 196). Se é direito de todos, logo é direito dos trabalhadores.

O art. 6.º da Carta Maior se mostra relevante uma vez que considera, de forma expressa, a saúde com direito fundamental social.

¹⁰³ **Temas de Direitos Humanos**. 1998, p. 34.

¹⁰⁴ **Direitos Fundamentais da Constituição de 1988**. 2002, p. 58.

¹⁰⁵ SILVA, José Afonso da. **Curso de direito constitucional positivo**. 1999, p. 121 e 277.

Assim, a saúde é um direito social fundamental, 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” (CF, art. 196). Individualizando esse princípio geral para a saúde dos trabalhadores, pode-se concluir que a manutenção do ambiente de trabalho saudável é direito de todos os trabalhadores e dever do empregador. O Estado atua impondo regras de medicina e segurança do trabalho, as quais deve fiscalizar.

Ora, como visto no capítulo anterior, a saúde e o meio ambiente do trabalho possuem uma íntima ligação, uma vez que a tutela mediata desse último também se verifica através da previsão do direito à saúde.

Por outro lado, estabelece o art. 197 da CF/88 que as ações e serviços de saúde são de relevância pública, “cabendo ao Poder Público dispor, nos termos da lei, sobre sua regulamentação, fiscalização e controle, devendo sua execução ser feita diretamente ou através de terceiros e, também, por pessoa física ou jurídica de direito privado”.

As ações e serviços públicos de saúde integram uma rede regionalizada e hierarquizada e constituem um sistema único, organizado de acordo com as seguintes diretrizes: descentralização, com direção única em cada esfera de governo; atendimento integral, com prioridade para as atividades preventivas, sem prejuízo dos serviços assistenciais; participação da comunidade (Art. 198).

A assistência à saúde é livre à iniciativa privada, podendo as instituições privadas participar de forma complementar do sistema único de saúde, segundo diretrizes deste, mediante contrato de direito público ou convênio, tendo preferência as entidades filantrópicas e as sem fins lucrativos (art. 199, §1.º).

O art. 200 da Carta Magna dispõe que ao sistema único de saúde compete, além de outras atribuições, nos termos da lei: executar as ações de vigilância sanitária e epidemiológica, bem como as de saúde do trabalhador e colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho. (incisos II e VIII do art. 200, CF).

O meio ambiente do trabalho está inserido do meio ambiente geral, sendo 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. Assim, a Constituição Federal de 1988 estabeleceu em seu art. 170, VI, que a ordem econômica deve observar o princípio de defesa do meio ambiente.

Assim, conclui-se que a Constituição Federal de 1988 elenca, ainda, diversos dispositivos que tratam ou interferem na compreensão constitucional do direito à saúde,

especialmente os arts. 5.º, 6.º, 7.º, 21, 22, 23, 24, 30, 127, 129, 133, 134, 170, 182, 184, 216, 218, 220, 225, 227 e 230.

3.5 Tutela infraconstitucional do direito à saúde

A saúde encontra tutela infraconstitucional na Lei n.º 8.080, de 19 de setembro de 1990, a qual dispõe sobre as condições para a promoção, proteção e recuperação da saúde, a organização e o funcionamento dos serviços correspondentes.

A aludida lei, em seu artigo 6.º, inciso I, inclui a saúde do trabalhador no campo de atuação do Sistema Único de Saúde (SUS):

Art. 6º Estão incluídas ainda no campo de atuação do Sistema Único de Saúde (SUS):

I - a execução de ações:

a) de vigilância sanitária;

b) de vigilância epidemiológica;

c) de saúde do trabalhador; e

d) de assistência terapêutica integral, inclusive farmacêutica; (sem grifo no original).

O parágrafo 3.º, do artigo 6.º, da mencionada lei, traz a definição de saúde do trabalhador como “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 trabalho”.

Tal conjunto de atividades abrange:

a assistência ao trabalhador vítima de acidentes de trabalho ou portador de doença profissional e do trabalho; a participação, no âmbito de competência do Sistema Único de Saúde (SUS), em estudos, pesquisas, avaliação e controle dos riscos e agravos potenciais à saúde existentes no processo de trabalho; participação, no âmbito de competência do Sistema Único de Saúde (SUS), da normatização, fiscalização e controle das condições de produção, extração, armazenamento, transporte, distribuição e manuseio de substâncias, de produtos, de máquinas e de equipamentos que apresentam riscos à saúde do trabalhador; avaliação do impacto que as tecnologias provocam à saúde; informação ao trabalhador e à sua respectiva entidade sindical e às empresas sobre os riscos de acidentes de trabalho, doença profissional e do trabalho, bem como os resultados de fiscalizações, avaliações ambientais e exames de saúde, de admissão, periódicos e de demissão, respeitados os preceitos da ética profissional; participação na normatização, fiscalização e controle dos serviços de saúde do trabalhador nas instituições e empresas públicas e privadas; revisão periódica da listagem oficial de doenças originadas no processo de trabalho, tendo na sua elaboração a colaboração das entidades sindicais; e a garantia ao sindicato dos trabalhadores de requerer ao órgão competente a interdição de

máquina, de setor de serviço ou de todo ambiente de trabalho, quando houver exposição a risco iminente para a vida ou saúde dos trabalhadores.¹⁰⁶

A Conferência das Nações Unidas sobre meio ambiente e desenvolvimento (ECO 92) realizada na cidade do Rio de Janeiro, em junho de 1992, adotou a “Declaração do Rio”, cujo primeiro princípio estabelece: “Os seres humanos constituem o centro das preocupações relacionadas com o desenvolvimento sustentável. Têm direito a uma vida saudável e produtiva em harmonia com a Natureza”.

O art. 4.º da Convenção n.º 155 da OIT prevê a implantação de uma política coerente em matéria de segurança e saúde dos trabalhadores e o meio ambiente do trabalho. O artigo 5.º da citada convenção estabelece que deverão ser considerados os agente químicos, biológicos, físicos, as operações e processos, a organização do trabalho, equipamentos, ferramentas, capacidades físicas e mentais dos trabalhadores, dentre outros fatores que possam afetar a saúde.

A saúde foi definida pela Organização Mundial da Saúde como “um estado de completo bem-estar físico, mental e social, e não somente a ausência de doença ou enfermidade”. Tal conceito foi adotado pelo art. 3.º da Convenção n.º 155 da OIT, abrangendo os elementos físicos e mentais diretamente relacionados com o trabalho.

Com relação à saúde do trabalhador, a legislação infraconstitucional protetiva do ambiente do trabalho encontra farto arcabouço nos dispositivos da CLT sobre segurança e medicina do trabalho, tratando dos seguintes temas:

Normas básicas de segurança e medicina do trabalho e dos órgãos aos quais incumbe velar por esse bem jurídico (arts. 155 a 159); inspeção prévia, embargo ou interdição de estabelecimento (art. 160); órgãos de segurança e medicina do trabalho na empresa (arts. 162 a 165); equipamentos de proteção individual (arts. 166 e 167); medidas preventivas de medicina do trabalho (arts. 168 e 169); edificações (arts. 170 a 174); iluminação (art. 175); conforto térmico (arts. 176 a 178); instalações elétricas (arts. 179 a 180); movimento e armazenagem e manuseio de materiais (arts. 182 a 183); máquinas e equipamentos (arts. 198 e 199); e competência do Ministério do Trabalho para baixar normas complementares (art. 200), dentre as quais Portarias sobre Normas Regulamentadoras de Medicina e Segurança do Trabalho (NR’s).

Com relação às Normas Regulamentadoras de lavra do Ministério do Trabalho, cumpre citar a Portaria n. 3.214, de 8 de junho de 1978, do Ministério do Trabalho, que aprova as Normas Regulamentadoras (NR’s) relativas à Segurança e Medicina do Trabalho, que são as seguintes: NR-1 – Disposições Gerais; NR-2 – Inspeção Prévia; NR-3 – Embargo ou Interdição; NR-4 – Serviços Especializados em Engenharia e Segurança do Trabalho; NR-5 – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes; NR-6 – Equipamento de Proteção Individual-EPI; NR-7 – Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional; NR-8 – Edificações; NR-9 – Programa de Prevenção de Riscos Ambientais; NR-10 – Instalações e Serviços de Eletricidade; NR-11 – Transporte, Movimentação, Armazenagem e Manuseio de Materiais; NR-

¹⁰⁶ Incisos I a VIII do parágrafo 3.º do artigo 6.º da Lei n.º 8.080/90.

12 – Máquinas e Equipamentos; NR-13 – Caldeiras e Vasos de Pressão; NR-14 – Fornos; NR-15 – Atividades e Operações Insalubres; NR-16 – Atividades e Operações Perigosas; NR-17 – Ergonomia; NR-18 – Condições e Meio Ambiente do Trabalho na Indústria da Construção; NR-19 – Explosivos; NR-20 – Líquidos e Combustíveis Inflamáveis; NR-21 – Trabalho a Céu Aberto; NR-22 – Trabalhos Subterrâneos; NR-23 – Proteção contra Incêndios; NR-24 – Condições Sanitárias e de Conforto nos Locais de Trabalho; NR-25 – Resíduos Industriais; NR-26 – Sinalização de Segurança; NR-27 – Registro de Profissional Técnico de Segurança do Trabalho no Ministério do Trabalho; NR-28 – Fiscalização e Penalidades.¹⁰⁷

Quanto à saúde psíquica dos trabalhadores, a depressão está listada como doença do trabalho no anexo II do Decreto n.º 3.048/1999. Importante esclarecimento traz Fernanda Moreira:

A depressão pode vir a ser considerada como doença do trabalho enquadrando-se na previsão do artigo 20, II, da Lei n.º 8.213/91 toda vez que o empregado estiver sob a exposição das substâncias tóxicas elencadas no Anexo II, Grupo V da CID 10; ou ainda, quando houver uma ligação profunda entre ela e as doenças supracitadas de forma que não possam ser dissociadas; nesta hipótese as circunstâncias relativas às condições de trabalho, organização etc., deverão ser sempre averiguadas. Em caso excepcional, se a síndrome depressiva não puder se enquadrar em nenhuma das hipóteses acima elencadas, pode ser considerada como doença do trabalho a partir do reconhecimento do nexa causal entre a doença e o trabalho, com base no previsto no artigo 20, § 2.º da Lei n.º 8.213/91.¹⁰⁸

4 AGRESSÕES À SAÚDE PSÍQUICA DO TRABALHADOR

4.1 Saúde psíquica do trabalhador

Como visto no Item 1.3 desta dissertação, o direito é um fenômeno humano e é imputável apenas ao homem, não importando em dizer que o direito protege somente o homem, mas, tão-somente, que a sadia qualidade de vida do homem é o objetivo final do direito ambiental.

Logo, o destinatário do direito ambiental do trabalho é o homem-trabalhador (visão antropocêntrica). Assim, o direito ambiental do trabalho protege o meio ambiente do trabalho em função da sadia qualidade de vida dos trabalhadores.

A saúde do trabalhador e o meio ambiente do trabalho são alvos do direito ambiental do trabalho, que cria normas de proteção ao *habitat laboral*, utilizando-se de

¹⁰⁷ MELO, Sandro Nahmias. **Meio ambiente do trabalho: direito fundamental**. 2001, p. 41.

¹⁰⁸ ABREU, Fernanda Moreira. **Depressão como doença do trabalho e suas repercussões jurídicas**. 2007, p. 56.

elementos do direito do trabalho, do direito ambiental e do direito à saúde, bem como de outras disciplinas, em razão de sua interdisciplinaridade.

O conceito de saúde trazido pela Organização Mundial da Saúde (OMS), conforme exposto no capítulo anterior, engloba não só a saúde física, mas também a psíquica, sendo a interação entre um bem-estar físico, mental e social, e não somente a ausência de doença.

Aludido conceito demonstra nitidamente que a saúde humana compreende um conjunto de aspectos fisiológicos, psicológicos e sociais, retirando-se, portanto, a visão restritiva da vinculação da saúde como a simples ausência de doença. O trabalhador não é mais considerado apenas em relação ao seu corpo, mas também em relação a sua mente e aos aspectos sociais.

A importância da inclusão dos fatores psicológicos e sociais no conceito de saúde elaborado pela Organização Mundial da Saúde se dá, também, em razão do grande avanço tecnológico, que exigiu de todos os trabalhadores um enorme esforço de adaptação, alterando expressivamente o estilo de vida de cada um. Dessa forma entende Sebastião Geraldo de Oliveira:

O progresso da informática e das telecomunicações está mantendo os diretores, gerentes e mesmo as chefias intermediárias permanentemente ligados com os computadores da empresa, contaminando o tempo que deveria ser para descanso, lazer e convívio familiar. Já se começa a discutir como necessário para o bem-estar do trabalhador o “direito à desconexão”, estipulando barreiras para que o trabalho não venha a invadir a intimidade de sua vida fora do ambiente laboral.¹⁰⁹

Assim, com o avanço tecnológico um ambiente de trabalho competitivo se estabeleceu, no qual há exigências mais severas das chefias, a fim de alcançar melhor produtividade. Tais cobranças afetam a saúde mental do trabalhador, causando ansiedade, euforia, irritação, angústia, frustração, estresse, depressão etc.

Portanto, juntamente com o avanço tecnológico surgiu a violência psicológica no meio ambiente do trabalho. Essa violência ou pressão psicológica “pode consistir em uma reiteração de observações e críticas destrutivas; em segregar a pessoa do convívio social e difundir rumores ou informações falsas”.¹¹⁰ A questão é tratada nos meios doutrinários com a denominação de assédio moral, que é objeto de estudo do próximo item.

¹⁰⁹ **Proteção jurídica à saúde do trabalhador**. 2002, p. 189.

¹¹⁰ Idem, *Ibidem*, mesma página.

Sebastião Oliveira ressalta a questão do deslocamento da força de trabalho dos braços para o cérebro, o que afeta a saúde psíquica do trabalhador:

A força de trabalho exigida do operário está se deslocando rapidamente dos braços para o cérebro, especialmente com o ritmo acentuado da informatização. Com isso, percebe-se que vem ocorrendo uma diminuição efetiva da fadiga física, porém um aumento acentuado da fadiga psíquica, cuja recuperação é muito mais lenta e complexa. Ademais, o trabalhador dirige-se para a empresa carregando toda a carga de apreensões da sociedade moderna em que está inserido, cujos problemas de moradia, segurança, trânsito, além dos aspectos familiares, são fatores adicionais que completam as agressões psicossociais.¹¹¹

Com a mudança da força de trabalho dos braços para o cérebro há, também, as cobranças excessivas por uma melhor produtividade, expondo, por vezes, trabalhadores a situações humilhantes e constrangedoras durante a jornada de trabalho, que podem dar origem ao assédio moral, ao estresse, à depressão etc.

O estresse, que será abordado no item 3.3, é uma reação do empregado às sobrecargas e às más condições de trabalho, ocorrendo devido às exigências de eficiência e rapidez na realização de tarefas. Foi considerado pela Organização Internacional do Trabalho um dos mais graves problemas de saúde da atualidade.

O direito ambiental do trabalho tem por objetivo assegurar o bem-estar físico e o bem-estar mental do trabalhador, protegendo-o de agressões que dão origem às diversas patologias e que eliminam a sua felicidade na execução do trabalho e a sua esperança em evoluir profissionalmente. Christophe Dejours trata do bem-estar mental como a existência de felicidade e de esperança e não apenas como a ausência de angústia:

A saúde mental não é, seguramente, a ausência de angústia, nem o conforto constante e uniforme. A saúde é a existência da esperança, das metas, dos objetivos que podem ser elaborados. É quando há o desejo. O que faz as pessoas viverem é o desejo e não só as satisfações. O verdadeiro perigo é quando o desejo não é mais possível. Surge, então, o espectro da *depressão*, isto é, a perda do tônus, da pressão, do elo. A psicossomática mostra que esta situação é perigosa, não somente para o funcionamento psíquico, mas também para o corpo: quando alguém está em um estado depressivo, seu corpo se defende menos satisfatoriamente e ele facilmente fica doente.¹¹²

Pelo exposto, importante ressaltar que a intenção deste estudo é demonstrar o quanto imprescindível é ter um ambiente de trabalho psicologicamente saudável. Isso não implica em dizer que o trabalho se constitui em deflagrador da saúde do trabalhador, pelo

¹¹¹ Ibidem, p. 190.

¹¹² DEJOURS, Christophe. *apud* OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Proteção Jurídica à Saúde do Trabalhador**. 2002, p. 191.

contrário, o ócio também provoca efeitos danosos, levando o trabalhador ao “estresse da monotonia”.¹¹³

4.2 Assédio moral no trabalho: histórico e definição

Segundo o dicionário Silveira Bueno assediar significa “molestar com perguntas ou pretensões insistentes”.¹¹⁴ É, portanto, declaradamente um ato que se concretiza pela insistência.

O assédio moral está atrelado à natureza humana e sempre existiu nos locais de trabalho. Não é, portanto, um fenômeno novo, mas os estudos científicos que o abordam são relativamente recentes, ganhando relevância nas últimas décadas com a divulgação de pesquisas realizadas na área de Psicologia, desenvolvidas na Europa, em especial na França e nos países escandinavos, com ênfase voltada ao trabalho.¹¹⁵

Hádassa Ferreira trata sobre a questão do assédio moral, asseverando que:

O assédio moral nas relações de trabalho é um dos problemas mais sérios enfrentados pela sociedade atual. Ele é fruto de um conjunto de fatores, tais como a globalização econômica predatória, vislumbradora somente da produção e do lucro, e a atual organização de trabalho, marcada pela competição agressiva e pela opressão dos trabalhadores através do medo e da ameaça.¹¹⁶

Na década de 80, o psicólogo alemão Heinz Leymann descobriu certo nível de violência nas relações de trabalho, introduzindo o conceito de *mobbing* para descrever as formas severas de assédio dentro das organizações. Ele afirmou que no processo de assédio moral no ambiente de trabalho a violência física raramente é usada. Ele é marcado por condutas insidiosas, de difícil demonstração, como o isolamento social da vítima.¹¹⁷

Leymann constatou, ainda, que as conseqüências na saúde mental das vítimas do fenômeno eram devastadoras. Descobriu que “3,5% dos trabalhadores assalariados na Suécia sofriam assédio moral e que 15% o tinham como causa”.¹¹⁸

Nos anos 90, Marie-France Hirigoyen¹¹⁹ tratou do assédio moral em seu livro “Assédio Moral: a violência perversa no cotidiano”. Posteriormente, em 2002, redefiniu o

¹¹³ OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. op. cit., p. 196.

¹¹⁴ BUENO, Silveira. **Dicionário Silveira Bueno**, 2003. p. 136.

¹¹⁵ Cf. FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. **Assédio Moral nas Relações de Trabalho**. 2004, p. 37-38.

¹¹⁶ Idem, Ibidem, p. 33.

¹¹⁷ Cf. Ibid., p. 39.

¹¹⁸ HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-Estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. 2006, p. 78.

assédio moral relacionando-o com o trabalho, momento em que publicou o livro “Mal-Estar no Trabalho: redefinindo o assédio moral”, que traz um importante estudo sobre o tema, apoiando-se em um levantamento realizado com centenas de pessoas que lhe enviaram seus testemunhos, dando assim uma noção correta da questão, evitando que o termo seja utilizado de forma abusiva e incorreta.

Após o estudo de Hirigoyen, a questão ganhou proporções internacionais, havendo a criação de leis visando reduzir o assédio moral no trabalho em países como: França, Austrália, Noruega, Suécia, Itália, dentre outros.¹²⁰

A aludida autora, após estudos, constatou que o assédio moral é tão antigo quanto o próprio trabalho, mas que apenas nos últimos anos foi identificado como um fenômeno destruidor:

Embora o assédio moral no trabalho seja coisa tão antiga quanto o próprio trabalho, somente no começo desta década foi realmente identificado como fenômeno destruidor do ambiente de trabalho, não só diminuindo a produtividade como também favorecendo o absenteísmo, devido aos desgastes psicológicos que provoca.¹²¹

No Brasil, as legislações sobre assédio moral nas relações de trabalho editadas até o momento protegem apenas o setor público, regulando as relações entre funcionários públicos superiores e seus subordinados.

O Rio de Janeiro é o primeiro estado brasileiro a aprovar lei sobre assédio moral. Trata-se da Lei n.º 3.921, de 23 de agosto de 2002. Essa lei veda o assédio moral no trabalho, no âmbito dos órgãos, repartições ou entidades da administração centralizada, autarquias, fundações, empresas públicas e sociedades de economia mista, do poder legislativo, executivo ou judiciário do Estado do Rio de Janeiro, inclusive concessionárias e permissionárias de serviços estaduais de utilidade ou interesse público, e dá outras providências.

O município de São Paulo aprovou a Lei n.º 13.288, de 10 de janeiro de 2002, que dispõe sobre a aplicação de penalidades à prática de assédio moral nas dependências da Administração Pública Municipal Direta e Indireta por servidores públicos municipais.

O art. 1.º da citada lei assim determina:

¹¹⁹ Marie-France Hirigoyen é psiquiatra, psicanalista e psicoterapeuta de família. Participou do grupo de reflexão sobre o projeto de lei submetido pela bancada comunista da Assembléia Nacional francesa e colaborou com inúmeras instituições interessadas no assunto.

¹²⁰ Cf. FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. op. cit., p. 40.

¹²¹ HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano**. 2007, p. 66.

Artigo 1º - Ficam os servidores públicos municipais sujeitos às seguintes penalidades administrativas na prática de assédio moral, nas dependências do local de trabalho:

1. Curso de aprimoramento profissional
2. Suspensão
3. Multa
4. Demissão

Parágrafo único - Para fins do disposto nesta lei considera-se assédio moral todo tipo de ação, gesto ou palavra que atinja, pela repetição, a auto-estima e a segurança de um indivíduo, fazendo-o duvidar de si e de sua competência, implicando em dano ao ambiente de trabalho, à evolução da carreira profissional ou à estabilidade do vínculo empregatício do funcionário, tais como: marcar tarefas com prazos impossíveis; passar alguém de uma área de responsabilidade para funções triviais; tomar crédito de idéias de outros; ignorar ou excluir um funcionário só se dirigindo a ele através de terceiros; sonegar informações de forma insistente; espalhar rumores maliciosos; criticar com persistência; subestimar esforços.

§ 2º - A multa de que trata o inciso III deste artigo terá um valor mínimo de 20 UFM (Unidades Fiscais do Município), tendo como limite a metade dos rendimentos do servidor.¹²²

Existem outras leis que tratam sobre o tema em: Americana/SP, Campinas/SP, Cascavel/PR, Guarulhos/SP, Iracemápolis/SP, Jaboicabal/SP, Natal/RN, São Gabriel do Oeste/MS, Sidrolândia/MS e Ubatuba/SP.¹²³

Se o assédio moral, como já demonstrado alhures, está atrelado à natureza humana e sempre existiu nos locais de trabalho, como ele pode, então, ser definido?

Para alcançar uma definição precisa de assédio moral é necessário ter como ponto de partida as pesquisas desenvolvidas no campo da Psicologia e da Sociologia, que trazem elementos caracterizadores do assédio moral, que servem de base para construção de conceitos jurídicos sobre o tema.

Leymann afirma que o assédio moral consiste em uma psicologia do terror, ou, simplesmente, “psicoterror”,¹²⁴ que se manifesta no ambiente de trabalho por uma comunicação hostil e não ética direcionada a um indivíduo ou mais. A vítima, como forma de defesa, reprime-se, desenvolvendo um perfil que somente facilita ao agressor a prática de outras formas de assédio moral. “A alta frequência e a longa duração das condutas hostis acabam resultando em considerável sofrimento mental, psicossomático e social aos trabalhadores que são vítimas do assédio moral”.¹²⁵

¹²² SÃO PAULO. Prefeitura Municipal. Lei n.º 13.288, de 10 de janeiro de 2002. Dispõe sobre a aplicação de penalidades à prática de assédio moral nas dependências da Administração Pública Municipal Direta e Indireta por servidores públicos municipais. Disponível em: <http://www1.prefeitura.sp.gov.br/serviços/cidadãos/cidadania/leis_municipais/index.php>. Acesso em: 22 de agosto de 2008.

¹²³ Americana/SP (Lei n.º 3.671/02), Campinas/SP (Lei n.º 11.409/02), Cascavel/PR (Lei n.º 3.243/01), Guarulhos/SP (Lei n.º 358/02), Iracemápolis/SP (Lei n.º 1163/00), Jaboicabal/SP (Lei n.º 2.982/01), Natal/RN (Lei n.º 189/02), São Gabriel do Oeste/MS (Lei n.º 511/03), Sidrolândia/MS (Lei n.º 1.078/01) e Ubatuba/SP (Lei n.º 2.220/00).

¹²⁴ Cf. LEYMAN, Heins. *apud* HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano**. 2007, p. 66.

¹²⁵ Idem. *apud* FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. **Assédio moral nas relações de trabalho**. 2004, p. 42.

Marie-France Hirigoyen define o assédio moral no trabalho como:

Toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho.¹²⁶

Acrescenta, ainda, a citada psicóloga, que “um comentário ferino em um momento de irritação ou mau humor não é significativo, sobretudo se vier acompanhado de um pedido de desculpas. É a repetição dos vexames, das humilhações, sem qualquer esforço no sentido de abrandá-las, que torna o fenômeno destruidor”.¹²⁷

Os aludidos conceitos originados da psicologia trazem elementos importantes para a elaboração de uma opinião jurídica sobre o assédio moral.

Assim, para a construção de um conceito jurídico de assédio moral deve-se levar em conta que a violação da dignidade do trabalhador por condutas abusivas são desenvolvidas dentro do contexto profissional e que o assédio moral é um fenômeno portador de um risco invisível, porém com conseqüências concretas.

E o que seria esse contexto profissional?

Domenico de Masi entende por contexto profissional “a atmosfera complexa, o clima psicológico determinado pelo que acontece à nossa volta enquanto trabalhamos, pelo que fazem todos os que nos cercam enquanto desempenhamos os nossos deveres profissionais”.¹²⁸ Logo, entende-se que o assédio moral não está restrito ao ambiente físico de trabalho. Segundo Hádassa Dolores Bonilha Ferreira:

o assédio moral envolve não apenas o espaço físico no qual a atividade laboral é desenvolvida, mas todo o clima psicológico que possa surgir em razão dessa atividade do empregado assediado. Todavia, é imprescindível que o processo assediador seja praticado durante o exercício do trabalho, não se confundindo com questões pessoais que possam aparecer dentro do ambiente de trabalho.¹²⁹

Outra característica do assédio moral é a intencionalidade do ato. Esse elemento se revela como resultado da perversidade e é verificado pela repetição e duração no tempo das condutas abusivas. Segundo Marie-France Hirigoyen, “a perversidade não provém de uma

¹²⁶ op.cit., p. 65.

¹²⁷ HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano**. 2007, p. 66.

¹²⁸ DE MASI, Domenico. **O futuro do trabalho: fadiga e ócio na sociedade pós-industrial**. 2000, p. 66.

¹²⁹ op.cit. p.44.

perturbação psiquiátrica e sim de uma fria racionalidade, combinada a uma incapacidade de considerar os outros como seres humanos”.¹³⁰ “Na empresa, é do encontro do desejo de poder com a perversidade que nascem a violência e a perseguição”.¹³¹

Hirigoyen assevera que existem dois fenômenos que ajudam a detectar o desenvolvimento do assédio moral no trabalho: o abuso de poder e a manipulação perversa. No primeiro caso, a citada autora afirma que a agressão é clara: “é um superior hierárquico que esmaga seus subordinados com seu poder. A pretexto de manter o bom andamento da empresa, tudo se justifica: horários prolongados, que não se podem sequer negociar, sobrecarga de trabalho dito urgente, exigências descabidas”.¹³²

Quanto ao segundo caso – manipulação perversa – Marie-France Hirigoyen a define da seguinte forma:

O assédio nasce como algo inofensivo e propaga-se insidiosamente. Em um primeiro momento, as pessoas envolvidas não querem mostrar-se ofendidas e levam na brincadeira desavenças e maus-tratos. Em seguida esses ataques vão se multiplicando e a vítima é seguidamente acuada, posta em situação de inferioridade, submetida a manobras hostis e degradantes durante um período maior.¹³³

Segundo Hádassa Ferreira, o assédio moral desenvolvido sob a forma de manipulação perversa é a forma de desenvolvimento do assédio moral que merece maior atenção jurídica, porque “o abuso de poder pode ser enquadrado em uma das hipóteses descritas no art. 483 da Consolidação das Leis do Trabalho que cuida dos casos em que é possível a rescisão indireta do contrato de trabalho pelo empregado”.¹³⁴

Assim, importante ressaltar alguns conceitos jurídicos desenvolvidos nas pesquisas brasileiras, tais como o trazido por Margarida Barreto:

É a exposição dos trabalhadores e trabalhadoras a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, sendo mais comuns em relações hierárquicas autoritárias e assimétricas, em que predominam condutas negativas, relações desumanas e aéticas de longa duração, de um ou mais chefes dirigida a um ou mais subordinado(s), desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a organização, forçando-o a desistir do emprego.¹³⁵

¹³⁰ op.cit., p. 13.

¹³¹ Cf. HIRIGOYEN, Marie-France. op.cit., p. 63.

¹³² HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano**. 2007, p. 82.

¹³³ op.cit., p. 66.

¹³⁴ FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. **Assédio moral nas relações de trabalho**, 2004, p. 105.

¹³⁵ Cf. BARRETO, Margarida. **O que é assédio moral no trabalho?** Disponível em: <<http://www.assediomoral.org>>. Acesso em: 16 jul. 2008.

Para Hirigoyen o assédio moral caracteriza-se, antes de tudo, pela repetição. Afirma a citada autora que “são atitudes, palavras, comportamentos, que, tomados separadamente, podem parecer inofensivos, mas cuja repetição e sistematização os tornam destruidores”.¹³⁶ Ela menciona, ainda, a pesquisa de Heinz Leymann que estabeleceu limites de tempo para que se possa caracterizar o assédio moral. Assim, segundo Leymann, “para que se possa falar em *mobbing*, é preciso que uma ou várias ofensas se repitam pelo menos uma vez por semana e por um período de tempo de, no mínimo, seis meses”.¹³⁷ Marie-France Hirigoyen, contudo, afirma que “fixar deste modo um patamar limite parece excessivo, pois a gravidade do assédio moral não depende somente da duração, mas também da violência da agressão. Algumas atitudes especialmente humilhantes podem destruir alguém em menos de seis meses”.¹³⁸

Assim, Hirigoyen (2006, p. 17), define o assédio moral como “qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude...) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou a integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho”.

O Tribunal Regional do Trabalho da 17.^a Região reconheceu a prática do assédio moral, definindo-o da seguinte forma:

O ato praticado pelo chefe da empresa tem nome: chama-se assédio moral, o qual, segundo especialistas, é materializado pela tortura psicológica, destinada a golpear a auto-estima do empregado, visando apresar sua dispensa ou forçar a sua demissão. Em geral, o método segue o seguinte ritual: sobrecarregar o empregado de tarefas inúteis, sonegar-lhe informações e fingir que não o vê. Em pouco tempo, há a sua capitulação.¹³⁹

Hádassa Ferreira define o assédio moral no trabalho da seguinte forma:

É um processo composto por ataques repetitivos que se prolongam no tempo, permeado por artifícios psicológicos que atingem a dignidade do trabalhador, consistindo em humilhações verbais, psicológicas, públicas, tais como o isolamento, a não-comunicação ou a comunicação hostil, o que acarreta o sofrimento ao trabalhador, refletindo-se na perda de sua saúde física e psicológica.¹⁴⁰

¹³⁶ HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**, 2006, p. 30.

¹³⁷ LEYMANN, Heinz. *apud* HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. 2006, p. 30.

¹³⁸ *op.cit.*, p. 30.

¹³⁹ BRASIL. TRT-17^a Região. RO 1315.2000.00.17.00.1, Relatora: Juíza Sônia das Dores Dionízio, Ac. 2276/2001 de 20 ago de 2002.

¹⁴⁰ FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. **Assédio moral nas relações de trabalho**. 2004, p. 49.

O assédio moral viola o direito à dignidade humana, fundamento da República Federativa do Brasil previsto no artigo 1º, inciso III, da Constituição. “É possível citar também o direito à saúde, mais especificamente à saúde mental, abrangida na proteção conferida pelo artigo 6.º, e o direito à honra, previsto no artigo 5.º, inciso X, também da Constituição”,¹⁴¹ conforme observa a ministra Maria Cristina Peduzzi, do Tribunal Superior do Trabalho.

Importante ressaltar que o excesso de trabalho não é o responsável pelo assédio moral, pois, segundo Hirigoyen:

Se pode assediar em trabalhos onde as pessoas estão subempregadas; o que favorece o assédio é, acima de tudo, o ambiente de trabalho no qual não existem regras internas, nem para os comportamentos nem para os métodos; tudo parece permitido, o poder dos chefes não tem limites, assim como o que pedem aos subordinados.¹⁴²

Assim, conclui-se que tanto a doutrina quanto a jurisprudência utilizam-se dos conceitos trazidos pela Psicologia sobre o assédio moral, que se caracteriza, principalmente, pela repetição das condutas abusivas.

4.2.1 Características

O assédio moral no trabalho, conforme já exposto no item anterior, é um processo composto por ataques repetitivos que se prolongam no tempo, permeado por artifícios psicológicos que atingem a dignidade do trabalhador, consistindo em humilhações verbais, psicológicas, públicas, tais como o isolamento, a não-comunicação ou a comunicação hostil, o que acarreta o sofrimento ao trabalhador, refletindo-se na perda de sua saúde física e psicológica.

Assim, a conduta abusiva e a sua repetição são características importantes para que se possa identificar o assédio moral no trabalho. Essa conduta abusiva pode envolver a recusa da distinção, a rivalidade e a exploração do medo.

A recusa da distinção se manifesta por um comportamento no limite da discriminação. É a recusa em aceitar alguém ou algum traço diferente da sua personalidade. Ou seja, a pessoa que não possui a mesma forma de pensar, agir e executar suas tarefas é excluída do grupo, discriminada. Segundo Marie-France, “provavelmente, da discriminação

¹⁴¹ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Matéria especial: assédio moral na justiça do trabalho.** Disponível em: <<http://www.tst.gov.br/destaques/destaqueassediomoral.pdf>>, Acesso em 21 de julho de 2008.

¹⁴² HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**, 2006, p. 188.

chegou-se ao assédio moral, mais sutil e menos identificável, a fim de não correr o risco de receber uma sanção”.¹⁴³

A rivalidade “é um meio de que as empresas se servem, descaradamente, para se livrar de alguém incômodo, jogando-se uma pessoa contra outra, para que uma delas não agüente e peça demissão”.¹⁴⁴ A própria empresa instiga disputas entre os jovens e os mais velhos, inexperientes e experientes.

O medo “é um motor indispensável ao assédio moral, pois, de uma maneira geral, é por medo que alguém se torna violento: ataca-se antes de ser atacado. Agredimos ao outro para nos autoprotegermos de um perigo”.¹⁴⁵ É o medo de não estar à altura, de desagradar o chefe, de não ser apreciado pelos colegas, da mudança, medo também da crítica ou de cometer um erro profissional que possa causar a demissão.

4.2.2 Conseqüências do assédio moral no trabalho

Os reflexos de quem sofre o assédio moral são significativos e vão desde a queda da auto-estima a problemas de saúde. Quanto mais o assédio moral perdura, mais graves são as conseqüências à saúde do trabalhador, gerando desde o estresse até mesmo o suicídio. Porém, as conseqüências do assédio moral no trabalho não se limitam à saúde do trabalhador que é vítima do processo destruidor, pois atinge, também, a sua vida social, além das conseqüências econômicas do fenômeno sobre ele, a empresa e a sociedade.

Dentre as marcas prejudiciais do assédio moral na saúde do trabalhador são citadas as seguintes: estresse, depressão, angústia, crises de competência, crises de choro, mal-estar físico e mental, cansaço exagerado, falta de interesse pelo trabalho, irritação constante, insônia, alterações no sono, pesadelos, diminuição da capacidade de concentração e memorização, isolamento, tristeza, redução da capacidade de se relacionar com outras pessoas e fazer amizades, sensação negativa em relação ao futuro, mudança de personalidade, reproduzindo as condutas de violência moral, aumento de peso ou emagrecimento exagerado, aumento da pressão arterial, problemas digestivos, tremores e palpitações, redução da libido, sentimento de culpa e pensamentos suicidas, uso de álcool e drogas e tentativa de suicídio.

O assédio moral gera a perda de interesse pelo trabalho e do prazer de trabalhar, desestabilizando emocionalmente e provocando não apenas o agravamento de moléstias já

¹⁴³ HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. 2006, p. 38.

¹⁴⁴ Idem, *Ibidem*, p. 41-42.

¹⁴⁵ *Ibid.*, p. 42-43.

existentes, como também o surgimento de novas doenças. Além disso, as perdas refletem-se no ambiente de trabalho, atingindo, muitas vezes, os demais trabalhadores, com a queda da produtividade e da qualidade, a ocorrência de doenças profissionais e acidentes de trabalho, causando, ainda, a rotatividade de trabalhadores e o aumento de ações judiciais pleiteando direitos trabalhistas e indenizações em razão do assédio sofrido.

Para Marie-France Hirigoyen as conseqüências específicas do assédio moral no trabalho são: o estresse, a ansiedade, a depressão e os distúrbios psicossomáticos.¹⁴⁶

Apesar de o estresse ser uma das conseqüências específicas do assédio moral, dele diferencia-se, pois no estresse (que não é originário do assédio moral) não existe a intenção maldosa do agressor. Já o assédio moral é destruidor por si só, pois há a humilhação da vítima, a falta de respeito, a intenção maldosa. No assédio moral o assediador quer “se livrar de uma pessoa porque ela incomoda”. Já o estresse originado de uma situação de assédio moral é mais severo, pois há o sentimento de impotência, de humilhação e a idéia de que algo de estranho está acontecendo. É o que explica Marie-France Hirigoyen:

Quando o assédio moral é recente e existe ainda uma possibilidade de reação ou uma esperança de solução, os sintomas são, no início, parecidos com os do estresse, o que os médicos classificam de perturbações funcionais: cansaço, nervosismo, distúrbios do sono, enxaquecas, distúrbios digestivos, dores na coluna...É a autodefesa do organismo a uma hiperestimulação na tentativa de a pessoa adaptar-se para enfrentar a situação. Contudo, ao estresse originado de uma situação de assédio moral, acrescenta-se o sentimento de impotência, da humilhação e a idéia de que “isto não é normal”.¹⁴⁷

Caso o assédio moral perdure, pode acarretar a depressão, observando-se na vítima um quadro de apatia, tristeza, complexo de culpa, obsessão e até desinteresse por seus próprios valores.

Segundo os critérios da Classificação Internacional das Doenças Mentais – DSM IV:

- 69% das respostas acusaram um estado depressivo severo que justificou acompanhamento médico, por significar sério risco de suicídio. Estes números têm, aliás, correlação com a solicitação de ajuda das pessoas que, segundo nosso levantamento, consultaram seus médicos em 65% dos casos e um psiquiatra em 52% deles;
- 7% das pessoas apresentaram um estado depressivo moderado;
- 24% um estado depressivo leve.¹⁴⁸

¹⁴⁶ **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**, 2006, p. 159.

¹⁴⁷ op.cit., p. 159.

¹⁴⁸ Cf. HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**, 2006, p. 160.

Hirigoyen alerta para o risco de suicídio quando os trabalhadores estão em estado depressivo, pois segundo estudo realizado na região PACA, dos 517 casos de assédio moral reconhecidos pelo médico do trabalho, treze haviam tentado o suicídio.

Outra consequência comum do assédio moral no trabalho são os distúrbios psicossomáticos. O termo distúrbio psicossomático não possui uma definição precisa, mas é frequentemente aplicado a distúrbios físicos supostamente causados por fatores psicológicos. No entanto, nenhum distúrbio físico é causado exclusivamente por fatores psicológicos. Além disso, um distúrbio físico deve ter um componente biológico – um fator essencial – para que a doença ocorra.¹⁴⁹

Marie-France Hirigoyen cita um caso de assédio moral no trabalho que contribuiu para a evolução de um câncer na trabalhadora assediada, posicionando-se da seguinte forma:

Poderíamos assegurar que o câncer de Helena tem ligação com as dificuldades profissionais que ela enfrentou? Provavelmente não, mas podemos deixar de nos interrogar sobre o elo possível entre sua dificuldade de lidar com o ambiente difícil de seu trabalho e a evolução muito rápida da doença. Podemos formular a hipótese de que ela teria se debilitado justamente no ponto em que havia uma predisposição genética.¹⁵⁰

Os distúrbios psicossomáticos são, também, de difícil constatação, uma vez que o sofrimento moral ligado ao trabalho pode ser considerado pelo paciente como um símbolo de uma fraqueza pessoal, numa época em que trabalho e sucesso são indispensáveis para os trabalhadores.

O desenvolvimento dos distúrbios psicossomáticos é muito grave e de crescimento rápido. Podem acontecer sob a forma de emagrecimentos intensos ou então rápido aumento de peso, distúrbios digestivos, endocrinológicos, crises de hipertensão arterial, indisposições, vertigens, doenças de pele, dentre outras.

Há, ainda, conforme citado alhures, a consequência econômica do assédio moral na vida do trabalhador, para a empresa e para a sociedade. Na vida do trabalhador, pois quase sempre o processo de assédio moral termina com a saída da vítima do emprego num estado de saúde tão debilitado que acaba ficando sem condições físicas e mentais para se recolocar no trabalho. Para a empresa, pois “há uma sensível perda por absenteísmo e também pela desmotivação dos outros empregados”.¹⁵¹ Para a sociedade, pois sobrecarrega a Previdência Social, uma vez que mais pessoas passam a gozar de benefícios previdenciários em razão da

¹⁴⁹ Cf. Idem, Ibidem, passim.

¹⁵⁰ op. cit., p. 163.

¹⁵¹ HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**, 2006, p. 122.

incapacidade adquirida. Hirigoyen menciona gastos como “despesas com saúde por parte do seguro social, hospitalizações, indenizações de desemprego, aposentadorias antecipadas, o que, em se tratando da situação econômica de um país, transforma-se em bilhões”.¹⁵²

Posto isso, tem-se que o assédio moral no trabalho gera conseqüências desastrosas na vida do trabalhador, sejam elas de ordem física, econômica ou social.

4.2.3 Classificação

Embora a situação mais comum seja a do assédio moral partir de um superior para um subordinado, por vezes pode ocorrer entre colegas de mesmo nível hierárquico ou mesmo partir de subordinados para um superior, sendo esse último caso, entretanto, mais difícil de ser configurado. Assim, o que é determinante para configurar o assédio moral no trabalho não é o nível hierárquico do assediador ou do assediado, mas sim as características da conduta: a prática reiterada de situações humilhantes no ambiente de trabalho.

Importante destacar que o assédio moral vindo do superior em relação a um trabalhador pode acarretar, também, mudanças negativas no comportamento dos demais trabalhadores, que passam a isolar o assediado pensando em afastar-se dele para proteger seu próprio emprego e, em alguns casos, até reproduzindo as condutas do agressor. Passa a haver, assim, uma rede de silêncio e tolerância às condutas arbitrárias, bem como a ausência de solidariedade para com o trabalhador que está exposto ao assédio moral. Isso acontece porque o assediador ataca os laços afetivos entre os trabalhadores, como forma de facilitar a manipulação e dificultar a troca de informações e a solidariedade.

Assim, o assédio moral no trabalho classifica-se em vertical descendente (que vem da hierarquia), horizontal (que vem dos colegas), misto e ascendente.

O vertical é o tipo mais comum do terrorismo psicológico sendo praticado por um superior hierárquico. Caracteriza-se por relações autoritárias entre chefes hierárquicos e seus subordinados onde predominam as humilhações, os desmandos, a manipulação do medo, a competitividade, o não-reconhecimento de um trabalho, as cobranças excessivas, entre outros. Para Hirigoyen, deterioram-se propositalmente as condições de trabalho da seguinte forma:

(com contestações sistemáticas de todas as decisões tomadas pela pessoa visada, críticas exageradas ou injustas a seu trabalho, atribuição sistemática de tarefas superiores a suas competências, instruções impossíveis de serem cumpridas, que a colocam em dificuldade...). Neste caso, age-se de maneira a colocar a pessoa visada

¹⁵² Cf. Idem, *Ibidem*, passim.

de modo a parecer incompetente; pode-se com isso dirigir-lhe toda espécie de críticas e, eventualmente, encontrar pretextos para mandá-la embora. Em geral, essas atitudes são as primeiras visíveis quando o assédio moral vem de cima para baixo.¹⁵³

Impossível descrever todos os motivos que induzem um chefe a assediar moralmente o seu subordinado, porém, destacam-se os seguintes: razões políticas, ameaças à imagem social, diferença de idade, inveja, protecionismo, antipatia, etc. Enfim, são muitas as causas que levam um superior hierárquico a cometer essa agressão, no entanto, em todas elas o chefe teme perder o seu poder diante da ameaça real ou potencial que o subordinado representa.

O fenômeno horizontal, de ocorrência menos freqüente, diz respeito à relação entre os empregados de uma mesma empresa, companheiros de trabalho, onde há uma competitividade exagerada. Segundo Hirigoyen, “este tipo de assédio é freqüente quando dois empregados disputam a obtenção de um mesmo cargo ou uma promoção”.¹⁵⁴ Ocorre quando a ação é feita pelos próprios colegas de idêntico grau na escala hierárquica. São críticas e observações que ocorrem entre os colegas de trabalho. Tem como causa a competição, a inveja pela discrepância salarial, o ciúme, o racismo, a competência do ofendido, o relacionamento privilegiado da vítima com a chefia, etc.

O que favorece o fenômeno horizontal, em muitas situações, é o medo de perder o emprego e não voltar ao mercado formal. O medo no ambiente de trabalho reforça atos individualistas, tolerância a práticas autoritárias que sustentam a cultura do contentamento geral. Cada um age em causa própria. Em muitas ocasiões se perde a cooperação entre os trabalhadores e entra em cena a competição. Pode-se dizer que é “cada um por si e Deus por todos”. Nesses casos, acontece de trabalhadores doentes continuarem trabalhando, ocultando suas doenças, por medo de perder o emprego. Por outro lado, há trabalhadores sadios, que não apresentam dificuldades produtivas (mas que carregam a incerteza de vir a tê-las), que estão de acordo com o discurso das chefias e passam a discriminar os improdutivos, humilhando-os.

Hirigoyen traz uma lista de atitudes hostis dividida em quatro itens: deterioração proposital das condições de trabalho, isolamento e recusa de comunicação, atentado contra a dignidade, violência verbal, física ou sexual. Afirma, ainda, que “o assédio por um superior hierárquico se reflete nas condições de trabalho, e o assédio por colegas, em geral, em atentados contra a dignidade. O isolamento é uma medida de represália praticada por ambas

¹⁵³ HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. 2006, p. 107.

¹⁵⁴ Idem, *Ibidem*, p. 113.

as partes contra a vítima escolhida”.¹⁵⁵ A aludida autora acrescenta, ainda, que “o assédio moral vindo de um superior hierárquico tem conseqüências muito mais graves sobre a saúde do que o assédio horizontal, pois a vítima se sente ainda mais isolada e tem mais dificuldades para achar a solução do problema”.¹⁵⁶

O assédio misto ocorre quando a agressão parte tanto do empregador quanto dos colegas de trabalho. Ou seja, há a ocorrência conjunta do assédio vertical e do horizontal. Segundo Marie-France Hirigoyen:

É necessário identificar o agressor principal, que é o iniciador do processo, dos que são conduzidos pelas circunstâncias a ter comportamentos hostis, como por exemplo no caso da pessoa assediada que começa a cometer uma porção de erros no trabalho e acabando por deixar todos os colegas extremamente irritados, ou então quando a pessoa assediada se torna “difícil” e os colegas têm de suportá-la.

[...]

Mesmo que se trate de uma história muito particular, é raro um assédio horizontal duradouro não ser vivido, depois de algum tempo, como assédio vertical descendente, em virtude da omissão da chefia ou do superior hierárquico. É ou se torna, portanto, cúmplice.¹⁵⁷

O assédio moral ascendente, de maior raridade, parte de um ou vários subordinados contra o chefe. Pode ocorrer quando o empregador, que não possui conhecimentos técnicos, depende do empregado que detém os conhecimentos práticos inerentes ao processo produtivo. Acontece, também, quando há discriminação dos subordinados a um novo chefe, menos tolerante e amigo que o anterior, bem como contra o superior que se excede nos poderes de mando, adotando uma postura autoritária e arrogante, estimulando, dessa forma, a competitividade e rivalidade.

Advém, ainda, quando o superior hierárquico, por insegurança ou inexperiência da função, não consegue manter o controle sobre os trabalhadores, sendo pressionado ou tendo suas ordens desrespeitadas ou deturpadas, implicando o favorecimento dos assediadores para se livrar do superior hierárquico indesejado.

Marie-France Hirigoyen afirma que se podem distinguir diversas formas de assédio moral ascendente, destacando duas: a falsa alegação de assédio sexual e as reações coletivas de grupo.¹⁵⁸

¹⁵⁵ HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. 2006, p. 111.

¹⁵⁶ Idem, *Ibidem*, p. 112.

¹⁵⁷ *op. cit.*, p. 112 e 114.

¹⁵⁸ **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. 2006, p. 116.

Quanto à primeira, o objetivo é tentar contra a reputação de uma pessoa e desqualificá-la definitivamente, uma vez que neste caso raramente existem provas. Trata-se de um procedimento perverso, dramaticamente eficaz para atacar um superior hierárquico.

Quanto à segunda, “é a cumplicidade de todo um grupo para se livrar de um superior hierárquico que lhe foi imposto e que não é aceito”.¹⁵⁹

Hirigoyen fez uma pesquisa cujos resultados indicam que:

- em 58% dos casos, o assédio vem da hierarquia;
- em 29% dos casos, o assédio vem de diversas pessoas, incluindo chefia e colegas;
- em 12% dos casos, o assédio vem de colegas;
- em 1% dos casos, o assédio vem de um subordinado.¹⁶⁰

Assim, tem-se que para a configuração do assédio moral no trabalho não importa o nível hierárquico do agressor ou do agredido, mas sim as características da sua conduta. É necessário fazer uma distinção entre o assédio moral que vem de um empregador, e o que vem dos trabalhadores, pois os empregadores não são os únicos causadores do comportamento assediador no quadro de funcionários.

4.2.4 Legislação Brasileira sobre assédio moral nas relações de trabalho

No Brasil, conforme já mencionado no item 3.2, as legislações sobre assédio moral nas relações de trabalho editadas até o momento protegem apenas o setor público.

O primeiro município brasileiro a constatar o assédio moral foi o de Iracemópolis, em São Paulo (Lei n.º 1.163/00), seguido dos municípios de Cascavel, no Paraná (Lei n.º 3.243/01), de Sidrolândia, no Mato Grosso do Sul (Lei n.º 1.078/01), de Jaboticabal/SP (Lei n.º 2.982/01), de Guarulhos/SP (Lei n.º 358/02), de Natal/RN (Lei n.º 189/02), da cidade de São Paulo (Lei n.º 13.288/02), de Americana/SP (Lei n.º 3.671/02), de Campinas/SP (Lei n.º 11.409/02) e de São Gabriel do Oeste/MS (Lei n.º 511/03).¹⁶¹

Todas essas leis tratam da aplicação de penalidades à prática do assédio moral por servidores e funcionários públicos na administração pública municipal direta e indireta, empresas públicas municipais, autarquias e fundações, dispondo, ainda, sobre programa de recuperação do perverso, impondo sua participação em cursos sobre comportamento profissional. As punições variam da advertência escrita à exoneração ou demissão do cargo.

¹⁵⁹ Idem, Ibidem, mesma página.

¹⁶⁰ Ibid., p. 111.

¹⁶¹ Cf. SANTUCCI, Luciana. **Assédio moral no trabalho**, 2006, p. 45.

Nas cidades de Amparo, Cruzeiro e Guaratinguetá, todas em São Paulo, estão em trâmite projetos de lei que visam coibir o assédio moral nas relações de trabalho na esfera da administração pública municipal.

No âmbito estadual, o Rio de Janeiro é o primeiro estado brasileiro a aprovar lei sobre assédio moral. Trata-se da Lei n.º 3.921 de 23 de agosto de 2002. Essa lei veda o assédio moral no trabalho, no âmbito dos órgãos, repartições ou entidades da administração centralizada, autarquias, fundações, empresas públicas e sociedades de economia mista, do poder legislativo, executivo ou judiciário do Estado do Rio de Janeiro, inclusive concessionárias e permissionárias de serviços estaduais de utilidade ou interesse público, e dá outras providências.¹⁶²

Imperioso citar alguns dispositivos da mencionada lei:

Artigo 1º - Fica vedada, no âmbito dos órgãos, repartições ou entidades da administração centralizada, autarquias, fundações, empresas públicas ou sociedades de economia mista, do Poder Legislativo, Executivo ou Judiciário, inclusive concessionárias ou permissionárias de serviços estaduais de utilidade ou interesse público, o exercício de qualquer ato, atitude ou postura que se possa caracterizar como assédio moral no trabalho, por parte de superior hierárquico, contra funcionário, servidor ou empregado e que implique em violação da dignidade desse ou sujeitando-o a condições de trabalho humilhantes e degradantes.

Artigo 2º - Considera-se assédio moral no trabalho, para os fins do que trata a presente Lei, a exposição do funcionário, servidor ou empregado a situação humilhante ou constrangedora, ou qualquer ação, ou palavra gesto, praticada de modo repetitivo e prolongado, durante o expediente do órgão ou entidade, e, por agente, delegado, chefe ou supervisor hierárquico ou qualquer representante que, no exercício de suas funções, abusando da autoridade que lhe foi conferida, tenha por objetivo ou efeito atingir a auto-estima e a autodeterminação do subordinado, com danos ao ambiente de trabalho, aos serviços prestados ao público e ao próprio usuário, bem como, obstaculizar a evolução da carreira ou a estabilidade funcional do servidor constrangido.

Parágrafo único - O assédio moral no trabalho, no âmbito da administração pública estadual e das entidades colaboradoras, caracteriza-se, também, nas relações funcionais escalões hierárquicos, pelas seguintes circunstâncias:

1. determinar o cumprimento de atribuições estranhas ou atividades incompatíveis com o cargo do servidor ou em condições e prazos inexecutáveis;
2. designar para funções triviais, o exercente de funções técnicas, especializadas ou aquelas para as quais, de qualquer forma, sejam exigidos treinamento e conhecimento específicos;
3. apropriar-se do crédito de idéias, propostas, projetos ou de qualquer trabalho de outrem;
4. torturar psicologicamente, desprezar, ignorar ou humilhar o servidor, isolando-o de contatos com seus colegas e superiores hierárquicos ou com outras pessoas com as quais se relacione funcionalmente;
5. sonegar de informações que sejam necessários ao desempenho das funções ou úteis à vida funcional do servidor;
6. divulgar rumores e comentários maliciosos, bem como críticas reiteradas, ou subestimar esforços, que atinjam a saúde mental do servidor; e

¹⁶² Cf. *Ibidem*, mesma página.

7. na exposição do servidor ou do funcionário a efeitos físicos ou mentais adversos, em prejuízo de seu desenvolvimento pessoal e profissional.¹⁶³

Tramitam na Assembléia Legislativa do Estado de São Paulo e na do Rio Grande do Sul projetos de lei que tratam do assédio moral na administração pública estadual direta, indireta, autárquica e fundacional.¹⁶⁴

Na esfera federal, há os seguintes projetos de lei que tratam do tema:

a) Projeto de Lei - Assédio Moral - Câmara dos Deputados sob o n.º 4.742 de 2001, onde acrescenta o artigo 136-A ao Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940, Código Penal Brasileiro, instituindo o crime de assédio moral no trabalho.

b) Projeto de lei federal n.º 6.161/2002 - Assédio Moral - Câmara dos Deputados. Altera dispositivos da Lei n.º 8.666, de 21 de junho de 1993, que regulamenta o artigo 37, inciso XXI, da Constituição Federal, institui normas para licitações e contratos da Administração Pública e institui o cadastro nacional de proteção contra a coação moral no emprego.

c) Projeto de lei federal n.º 5.972/2001 - Assédio Moral - Câmara dos Deputados. Altera dispositivos da Lei n.º 8.112, de 11 de dezembro de 1990, Estatuto do Servidor Público. Precedido de uma longa exposição de motivos, esse projeto de lei propõe como redação do art. 117-A, a ser introduzido na citada lei o seguinte: “É proibida aos servidores públicos a prática de assédio moral contra seus subordinados, estando sujeitos às seguintes penalidades: I- advertência; II – suspensão; III- destituição do cargo em comissão; IV- destituição de função comissionada; V- demissão.

d) Projeto de lei federal n.º 5.970/2001 - Assédio Moral - Câmara dos Deputados Altera dispositivos do Decreto-Lei n.º 5.452, de 1.º de maio de 1943 - CLT (Consolidação das Leis do Trabalho).¹⁶⁵

Diante do exposto, extrai-se que no Brasil ainda é escassa a legislação que trata do tema, uma vez que as leis existentes abrangem apenas os órgãos da administração pública municipal e estadual. A importância das leis que regulem o tema se dá em virtude da

¹⁶³ RIO DE JANEIRO. Lei n.º 3.921, de 23 de agosto de 2002. Veda o assédio moral no trabalho, no âmbito dos órgãos, repartições ou entidades da administração centralizada, autarquias, fundações, empresas públicas e sociedades de economia mista, do poder legislativo, executivo ou judiciário do Estado do Rio de Janeiro, inclusive concessionárias e permissionárias de serviços estaduais de utilidade ou interesse público, e dá outras providências. Disponível em: < <http://www.governo.rj.gov.br>>. Acesso em: 22 de agosto de 2008.

¹⁶⁴ Cf. BARRETO, Margarida. **O que é assédio moral no trabalho?** Disponível em: <<http://www.assediomoral.org>>. Acesso em: 16 jul. 2008.

¹⁶⁵ Cf. BARRETO, Margarida. **O que é assédio moral no trabalho?** Disponível em: <<http://www.assediomoral.org>>. Acesso em: 16 jul. 2008.

necessidade de assegurar ao assediado meios a serem utilizados para prevenir o assédio moral e punir aqueles que o praticam.

4.3 Estresse: conceito e abrangência

O estresse foi considerado pela Organização Internacional do Trabalho um dos mais graves problemas de saúde da atualidade.¹⁶⁶ Autores como Sebastião Geraldo de Oliveira e Júlio César de Sá da Rocha afirmam ser o estresse a doença do século XX.

Com a agitação da vida moderna o estresse se tornou uma consequência óbvia para os seres humanos, estando presente diariamente na vida das pessoas. A instabilidade no emprego, a violência, o medo, as cobranças exageradas, os diversos compromissos assumidos, o trânsito, entre outros, são algumas situações que podem gerar o estresse. Ele é um componente da vida moderna e está cada dia mais presente, sendo em alguns casos um aliado na superação de desafios, mas quando passa a ser duradouro pode causar danos importantes para a saúde física e mental.

O estudo da saúde mental do trabalhador, contudo, ainda é novo, como adverte o psiquiatra Abinoel Leal de Souza, “trata-se de um campo científico recente, que ainda vai desenhando o seu recorte frente a outros saberes e aguçando seus instrumentos metodológicos, em processo de auto-afirmação”.¹⁶⁷

A palavra estresse, segundo explica o aludido psiquiatra, vem da física e significa a força que deforma corpos, ou seja, a partir de que ponto o corpo se rompe pelo influxo de determinada força. “Ao ser adaptada para a fisiologia, foi adquirindo conotações diversas, tornando-se expressão comum, de uso corrente, praticamente para indicar qualquer estado de tensão”.¹⁶⁸

O estresse é uma resposta do organismo frente a um perigo, que prepara o corpo para fugir ou lutar. Está presente nos animais com a finalidade de preservação da espécie, como por exemplo, para fugir de um predador. Nos dias de hoje, o homem não necessita se defender de predadores, mas há muitas outras situações que geram o estresse, que podem ser externas ou internas, agudas ou crônicas. As externas incluem condições físicas adversas (como dor, frio ou calor excessivos) e situações psicologicamente estressantes (más condições

¹⁶⁶ Cf. Idem, Ibidem.

¹⁶⁷ SOUZA, Abnoel Leal de. *apud* OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Proteção jurídica à saúde do trabalhador**. 2002, p. 192-193.

¹⁶⁸ HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**, 2006, p. 111.

de trabalho, problemas de relacionamentos, insegurança e etc.). Entre as internas estão também as condições físicas (doenças em geral) e psicológicas.

O estresse agudo é uma reação a uma ameaça imediata, que pode ser qualquer situação que é experimentada como um perigo. Algumas pessoas, por exemplo, tem verdadeiro pavor de viajar de avião, e quando o fazem, apresentam um estresse passageiro. Na maioria dessas circunstâncias de estresse agudo, uma vez eliminado o fator estressante, a resposta do organismo se inativa e os níveis dos hormônios voltam ao normal. Entretanto, a vida moderna freqüentemente expõe as pessoas a situações cronicamente estressantes, e a resposta do organismo ao estresse não é suprimida. Dentre os fatores estressantes crônicos estão a pressão no trabalho, problemas de relacionamento, solidão, problemas financeiros e a insegurança.

O estresse, segundo Douglas Bauk, pode ser conceituado como “o conjunto de reações físicas, químicas e mentais do nosso organismo a circunstâncias que nos excitam, amedrontam, confundem, nos põem em perigo ou nos irritam”.¹⁶⁹

O estresse profissional é conceituado por Nicole Aubert nos seguintes termos:

O estresse profissional é o processo de perturbação engendrada no indivíduo pela mobilização excessiva de sua energia de adaptação para o enfrentamento das solicitações de seu meio ambiente profissional, solicitações estas que ultrapassam as capacidades atuais, físicas ou psíquicas, deste indivíduo.¹⁷⁰

Hudson Couto, professor de fisiologia, define o estresse como um desgaste do homem, uma diminuição da capacidade de trabalho:

Um estado em que ocorre um desgaste anormal da máquina humana e/ou uma diminuição de capacidade de trabalho, ocasionados basicamente por uma incapacidade prolongada de o indivíduo tolerar, superar ou se adaptar às exigências de natureza psíquica existentes no seu ambiente de vida.¹⁷¹

Heinz Leymann explica que o estresse “é antes de tudo um estado biológico e que as situações sociais e sociopsicológicas o geram”.¹⁷² Hans Selye, criador do conceito, afirma que “o estresse é constituído ao mesmo tempo pelo agente estressante e pela reação do

¹⁶⁹ BAUK, Douglas A. *apud* OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Proteção jurídica à saúde do trabalhador**, 2002, p. 195-196.

¹⁷⁰ *apud*, OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. *op.cit.*, p. 196.

¹⁷¹ COUTO, Hudson de Araújo. *apud* OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. *op.cit.*, p. 196.

¹⁷² LEYMANN, Heinz. *apud* HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-Estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**, 2006, p. 19.

organismo submetido à ação do agente estressante. Mas, em linguagem corrente, entendemos por estresse as sobrecargas e más condições de trabalho”.¹⁷³

À vista dos citados conceitos, importante esclarecer a distinção entre o estresse e o assédio moral a fim de poder adotar uma prevenção verdadeiramente eficaz do problema. Marie-France Hirigoyen afirma que o assédio moral é muito mais do que o estresse, mesmo que ele passe por uma fase de estresse, explicando que o estresse só se torna destruidor pelo excesso, mas o assédio moral é destruidor por si só. Ela ilustra, ainda, os dois fenômenos em duas fases, a primeira relativa ao estresse e a segunda ao assédio moral, da seguinte forma:

A primeira fase aparece quando o isolamento é moderado e a agressão é restrita às condições de trabalho. Se um pessoa está sobrecarregada, incumbida de tarefas sem lhe terem dado os meios de executá-las, precisa de um certo tempo para julgar se é ou não um tratamento exclusivamente destinado a ela. As conseqüências dessa agressão sobre sua saúde serão pouco diferentes das de uma sobrecarga de trabalho ou uma má organização, pois, mesmo que seu corpo reaja fortemente, ele não terá consciência do que lhe sucede. Esta fase pode se prolongar desde que a agressão não seja tão intensa ou se a pessoa se recusa a abrir os olhos para a especificidade do que está tendo de suportar; a fase de assédio moral propriamente dita aparece quando a pessoa tomada como alvo percebe a má intenção de que é objeto, isto é, logo que recusa de comunicação é manifesta e humilhante, quando as críticas a respeito do seu trabalho se tornam maldosas e as atitudes e palavras se tornam injuriosas. As conseqüências sobre o psiquismo são muito mais graves a partir do momento em que se toma consciência de existir um “claro objetivo de prejudicar”. De início, é difícil de acreditar que isso seja possível e depois surgem as interrogações ansiosas: “O que foi que eu fiz para que me queiram tão mal?”, e as tentativas desesperadas para alterar o quadro. Isto gera uma ferida que não tem correspondência com o estresse. Trata-se de uma ferida no amor-próprio, um atentado contra a dignidade, mas também uma brutal desilusão ligada à perda súbita da confiança que se tinha depositado na empresa, na hierarquia ou nos colegas. O traumatismo é ainda maior, pois a pessoa havia se empenhado fundo no trabalho.¹⁷⁴

4.3.1 Agentes causadores do estresse

São muitos os agentes causadores do estresse, sendo uma tarefa árdua identificar todos. Porém, é possível relatar os mais evidentes, que podem ser identificados de acordo com o ambiente de trabalho, as condições de segurança e higiene em que o serviço é prestado, a política administrativa implementada, o ramo de atividade, o maior ou menor grau de flexibilização das relações trabalhistas, a estrutura organizacional, a rotatividade de pessoal e até mesmo o momento histórico da empresa, que pode estar em fase de crescimento, criando oportunidades, ou de retração, reduzindo custos.

¹⁷³ SELYE, Hans. *apud* HIRIGOYEN, Marie-France. op. cit., p. 19.

¹⁷⁴ HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-Estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**, 2006, p. 20.

Segundo Sebastião Geraldo de Oliveira é possível distinguir duas modalidades de estresse: “o estresse de subutilização ou de monotonia e o estresse de sobrecarga”.¹⁷⁵ A primeira situação ocorre quando o trabalhador possui uma estrutura psíquica, já estando adaptado a situações de estresse e vive poucas situações de exigências, como por exemplo, o trabalho rotineiro, monótono, repetitivo. Ocorre também quando o trabalhador que já está acostumado a um ritmo intenso de trabalho, alivia sua carga ou se aposenta. A segunda situação ocorre quando as exigências feitas ao trabalhador estão acima de sua possibilidade física e mental de execução.

As duas modalidades de estresse são prejudiciais à saúde mental do trabalhador. O que se busca é o equilíbrio e a harmonia na execução do trabalho, para que esse contribua para a realização do homem. Portanto, necessário administrar o estresse, superando-o.

Lennart faz uma relação importante do estresse com as doenças ocupacionais da seguinte forma:

Podemos fazer uma analogia com o sapato e o pé. Se o sapato está apertando o pé, este vai doer, a dor, no caso, equivale ao estresse. Então se a dor, ou seja, o estresse for em excesso vão ocorrer muitas doenças ocupacionais. Não é apenas uma questão de se ter a cadeira, iluminação ou o sistema de ar condicionado adequados, mas também depende da forma como as pessoas se relacionam no ambiente de trabalho. Se o empregado tem em seu superior uma pessoa que lhe critica e pressiona o tempo todo, este pode se deixar destruir e em consequência também sua saúde, pois não dormirá, terá dor de estômago, discutirá com amigos e familiares e eventualmente poderá passar a beber e a fumar, então em dois anos terá acabado com sua saúde. A preocupação com os relacionamentos no ambiente de trabalho deve ser tão importante quanto a do risco de quedas de alturas ou a decepção dos dedos das mãos, e pode ocorrer, por exemplo, com os que trabalham no corte de cana-de-açúcar. Após 11 horas de trabalho estão tão cansados que podem se acidentar com foices. O que tem que ser feito é melhorar as condições e a organização do trabalho. Os trabalhadores devem ser tratados como pessoas adultas, como seres humanos adultos e não como algo descartável, que se joga fora depois do uso. (...).Volto àquela questão entre o sapato e o pé: se o sapato é pequeno e está machucando, algo tem que ser feito em relação ao sapato e não ao pé, portanto são as situações que levam ao estresse é que devem ser modificadas.¹⁷⁶

Em razão da grande variedade de agentes causadores do estresse e, por essa razão, da dificuldade de relacionar todos, mister mencionar os principais: tarefas repetitivas, trabalho monótono, sobrecargas de trabalho, trabalho por turnos de revezamento, trabalho com exposição a riscos físicos, químicos ou biológicos, falta de perspectivas de promoção ou de crescimento profissional, esperanças frustradas sobre salários ou gratificações, chefes

¹⁷⁵ **Proteção jurídica à saúde do trabalhador**, 2002, p. 196.

¹⁷⁶ LENNART, Levi. *apud* OLIVEIRA, Sebastião Geraldo. op.cit., p. 198.

intermediários sem experiência, falta de apoio, de consideração, de informação ou de equidade da chefia, limitação da responsabilidade e da autonomia, ambigüidade das funções ou má delegação de responsabilidade, má qualidade das relações humanas no trabalho, assédio sexual, assédio moral e receita de desemprego.

4.3.2 Conseqüências do estresse

Os distúrbios causados pelo estresse, em razão do desgaste emocional, podem trazer conseqüências graves para o indivíduo, se ele, uma vez consciente das alterações ocorridas no seu organismo, não tomar iniciativa para controlá-lo.

Dependendo da predisposição orgânica do indivíduo o estresse pode causar desde transtornos psicológicos – falta de vontade de fazer as coisas, ansiedade, etc. – até manifestações físicas mais sérias como úlceras, infarto, câncer e mesmo manifestações mentais como tentativa de suicídio.

À medida que a pessoa torna-se emocionalmente frágil, suas defesas orgânicas diminuem, deixando-a mais vulnerável aos diversos tipos de doenças.

Selye indica três etapas das conseqüências do estresse: alarme, resistência e exaustão.¹⁷⁷ Sebastião Oliveira cita estudo da OIT que indica cinco etapas do estresse as quais estão discriminadas abaixo:¹⁷⁸

N.º	ETAPAS	MANIFESTAÇÃO
1	Euforia	O principiante está cheio de euforia e entusiasmo.
2	Escassez de combustível	Aparecem os primeiros sintomas de esgotamento.
3	Crônica	Manifestação constante dos sintomas de enfado, esgotamento, enfermidade e depressão
4	Crítica	Os sintomas são tão graves que o enfermo tem a impressão de que sua vida se despedaça.
5	Queda no abismo	A pessoa já não consegue atuar e apresenta sintomas de grave deterioração.

¹⁷⁷ SELYE, Hans. *apud* OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Proteção jurídica à saúde do trabalhador**, 2002, p. 200.

¹⁷⁸ OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. *op. cit.*, mesma página.

Percebe-se que o estresse vai superando as aludidas etapas de acordo com a sua permanência na vida do trabalhador. Essa permanência leva ao aparecimento de doenças, pois enfraquece seu sistema imunológico, deixando-o mais vulnerável às enfermidades. É necessário, portanto, haver uma harmonia entre a mente e o corpo.

Importante lembrar que o próprio conceito de saúde trazido pela OMS e tratado no item 2.1 deste trabalho, já traz a necessidade de haver uma harmonia entre corpo e mente, definindo a saúde como um estado de completo bem-estar físico, mental e social, e não somente a ausência de doença ou enfermidade. No dizer de Sebastião Oliveira, “os estudos da medicina psicossomática estão demonstrando cientificamente a sabedoria da máxima *mens sana in corpore sano*, ou seja, o desequilíbrio mental acaba por afetar a harmonia do corpo somático, desencadeando o aparecimento das doenças”.¹⁷⁹

De outro modo, importante ressaltar que a evolução nas etapas do estresse não implica em dizer que esse será irreversível, pois cada indivíduo reage de uma forma, em razão de suas características pessoais, podendo até mesmo reverter o quadro.

Hudson Couto esclarece a respeito das doenças decorrentes do estresse:

Há um consenso no meio médico de que no adulto, excluídos os acidentes, 75% ou mais de todos os sintomas ou de todas as doenças são ocasionadas por transtornos emocionais. Algumas delas já são bem conhecidas: enxaqueca, úlcera gástrica ou duodenal, hipertensão arterial, gastrite, etc. No entanto, esta relação é bem maior do que se pensa, e a rigor poderíamos enumerar muitas outras doenças, incluindo asma, artrite reumatóide, alguns casos de enfarte, doença diverticular do intestino grosso, retocolite ulcerativa, etc.¹⁸⁰

Conclui-se, portanto, que o assédio moral é uma das causas do estresse, e que o estresse crônico gera a depressão.

4.3.3 Síndrome de *Burnout*

A Síndrome de *Burnout*, prevista no Anexo II, Grupo V do CID-10, do Decreto n.º 3.048/99, refere-se a um tipo de estresse ocupacional e institucional com predileção para profissionais que mantêm uma relação constante e direta com outras pessoas, principalmente quando esta atividade é considerada de ajuda, como por exemplo, a atividade de médicos, enfermeiros e professores.

¹⁷⁹ OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Proteção jurídica à saúde do trabalhador**, 2002, p. 201.

¹⁸⁰ COUTO, Hudson Araujo. *apud* OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. *op.cit.*, p. 202.

Foi analisada pela primeira vez por Bradley, em 1969, quando propôs nova estrutura organizacional, a fim de conter o fenômeno psicológico que acomete trabalhadores assistenciais.¹⁸¹

Ana Maria Pereira conceitua a Síndrome de *Burnout* como “a resposta a um estado prolongado de estresse, quando métodos de enfrentamento falharam ou foram insuficientes”.¹⁸²

Hirigoyen (2006) explica que o estresse profissional pode esgotar uma pessoa e levá-la a um *burn out* devido às “pressões e exagero de tarefas múltiplas e repetitivas, esgotando-a e causando-lhe depressão por esgotamento.

A expressão *burnout* é uma composição da palavra *burn*, que significa queima e *out*, que significa exterior, sugerindo assim que a pessoa com esse tipo de estresse consome-se física e emocionalmente passando a apresentar um comportamento agressivo e irritadiço.¹⁸³

Essa síndrome é definida como uma reação à tensão emocional crônica gerada a partir do contato direto, excessivo e estressante com o trabalho. É caracterizada pela ausência de motivação ou desinteresse, mal estar interno ou insatisfação ocupacional que parece prejudicar, em maior ou menor grau, a atuação profissional de alguma categoria ou grupo profissional.¹⁸⁴

É apresentada como formas de condutas negativas, como por exemplo, a deterioração do rendimento, a perda de responsabilidade, atitudes passivo-agressivas com os outros e perda da motivação, onde se relacionariam tanto fatores internos, na forma de valores individuais e traços de personalidade, como fatores externos, na forma das estruturas organizacionais, ocupacionais e grupais. Pode-se dizer que é uma resposta ao estresse ocupacional crônico.¹⁸⁵

A citada síndrome pode trazer sérias conseqüências não só do ponto de vista pessoal, mas também institucional. É o caso do absentismo,¹⁸⁶ da diminuição do nível de

¹⁸¹ Cf. PEREIRA, Ana Maria T. Benevides. **Burnout: quando o trabalho ameaça o bem-estar do trabalhador**, 2002, p. 14.

¹⁸² Ibidem, p. 45.

¹⁸³ Cf. PEREIRA, Ana Maria T. Benevides. op.cit., mesma página.

¹⁸⁴ Cf. HIRIGOYEN, Marie-France. op.cit. passim.

¹⁸⁵ BALLONE, Geraldo José. **Síndrome de Burnout**. Disponível em: <<http://www.psiqweb.med.br>>. Acesso em: 16 jul. 2008.

¹⁸⁶ O termo absentismo é usado para designar as ausências dos trabalhadores no processo de trabalho, seja por falta ou atraso, devido a algum motivo interveniente. Ter funcionários nem sempre significa tê-los trabalhando durante todos os momentos do horário de trabalho. As ausências dos empregados ao trabalho provocam distorções quando se refere ao volume e disponibilidade ou atraso de trabalho. Essas ausências são as faltas ou atrasos ao trabalho. O absentismo é a principal conseqüência. O oposto do absentismo é a presença. Esta relacionada com o tempo em que o funcionário está no trabalho. O absentismo ou ausentismo é a freqüência ou duração de tempo de trabalho perdido quando os empregados não vão ao trabalho. O absentismo constitui a

satisfação profissional, aumento das condutas de risco, inconstância de empregos e repercussões na esfera familiar.

Pode ser definida como uma das conseqüências mais marcantes do estresse profissional, onde se destacam a exaustão emocional, avaliação negativa de si mesmo, depressão e insensibilidade com relação a quase tudo e todos (até como defesa emocional).

A Resolução DC n.º 10, de 23 de dezembro de 1999, do Instituto Nacional do Seguro Social, que aprova os Protocolos Médicos, com alterações realizadas pela Coordenação-Geral de Benefícios por Incapacidade da Diretoria de Benefícios, dispõe, também, sobre a síndrome de *burnout*, da seguinte forma:

O *burn-out* pode ser definido como uma reação à tensão emocional crônica gerada a partir do contato direto e excessivo com outros seres humanos, particularmente quando estes estão preocupados ou com problemas, em situações de trabalho que exigem tensão emocional e atenção constantes e grandes responsabilidades. (MASLACH & JACKSON, 1981). O trabalhador envolve-se afetivamente com os seus “clientes”, desgata-se e em um dado momento desiste, perde a energia ou “queima completamente”. O trabalhador perde o sentido de sua relação com o trabalho, desinteressa-se e qualquer esforço lhe parece inútil. A síndrome afeta principalmente profissionais da área de serviços ou “cuidadores”, Quando em contato direto com os usuários, como os trabalhadores da educação, da saúde, policiais, assistentes sociais, agentes penitenciários, entre outros
Deve ser feita uma diferenciação entre o *burn-out*, seria uma resposta ao *stress* laboral crônico, de outras formas de resposta ao *stress*. A síndrome de *burn-out* envolve atitudes e condutas negativas com relação aos usuários, clientes, organização e trabalho, sendo uma experiência subjetiva que acarreta prejuízos práticos emocionais para o trabalhador e a organização. O quadro tradicional de *stress*, não envolve tais atitudes e condutas, é um esgotamento pessoal, que interfere na vida do indivíduo, mas não de modo direto, na sua relação com o trabalho. Pode estar associada a uma suscetibilidade aumentada para doenças físicas, uso de álcool ou outras drogas, para obtenção de alívio e ao suicídio.¹⁸⁷

Inicialmente, a síndrome foi observada em profissionais que estavam predominantemente em contacto interpessoal mais exigente, tais como, médicos, psicanalistas, carcereiros, assistentes sociais, comerciários, professores, atendentes públicos, enfermeiros, funcionários de departamento pessoal, telemarketing e bombeiros. Atualmente as observações já se estendem a todos profissionais que interagem de forma ativa com pessoas, que cuidam e/ou solucionam problemas de outras pessoas, que obedecem técnicas e métodos mais exigentes, fazendo parte de organizações de trabalho submetidas a avaliações.

soma dos períodos em que os funcionários se encontram ausentes do trabalho, seja ela por falta ou algum motivo de atraso.

¹⁸⁷ BRASIL, Resolução DC n.º 10, de 23 de dezembro de 1999. Disponível em: <<http://www81.dataprev.gov.br/sislex/paginas/72/INSS-DC/1999/10.htm>>. Acesso em: 16 jul. 2008.

Entre os fatores aparentemente associados ao desenvolvimento da Síndrome de *Burnout* está a pouca autonomia no desempenho profissional, problemas de relacionamento com as chefias, problemas de relacionamento com colegas ou clientes, conflito entre trabalho e família, sentimento de desqualificação e falta de cooperação da equipe.

4.4 A depressão: conceito e classificação

A depressão é uma doença caracterizada por um estado de humor deprimido. A pessoa fica angustiada, desanimada, sente-se sem energia e uma tristeza profunda, às vezes acompanhada de tédio e indiferença. Quando os sentimentos são muitos e confusos, o indivíduo pode ter a impressão de que não tem sentimentos. As atividades normais do dia-a-dia passam a não ter mais importância e a pessoa passa a encarar até as tarefas mais simples como se fossem um grande esforço.

A depressão é um mal que acomete a todos: homens, mulheres e crianças, de todas as etnias e classes sociais, porém é mais freqüente em mulheres. Sentimentos de infelicidade, inutilidade, culpa e vazio são normais e ocorrem em todas as pessoas após acontecimentos indesejáveis. Geralmente desaparecem algum tempo depois, não devendo ser encarados como depressão. Entretanto, deve-se ficar atento quando esses sentimentos se tornam graves e duram várias semanas.

Segundo Alberto Júnior o termo depressão “já era usado em dicionários médicos em 1860, referindo-se à diminuição do ânimo de uma pessoa sofrendo de uma doença”.¹⁸⁸ O citado autor afirma, ainda, que os médicos do século XIX, aparentemente, preferiram o uso do termo depressão em vez de melancolia, talvez porque esse evocava uma explicação fisiológica. Porém, no final do século XX, a depressão passou a ser sinônimo de melancolia que era tida como uma condição caracterizada pela diminuição de ânimo, de coragem ou iniciativa, bem como uma tendência a pensamentos tristes. Em geral, o termo depressão referia-se a um sintoma.¹⁸⁹

A palavra depressão, contudo, é utilizada de muitas formas, podendo descrever um estado de humor, um sintoma, uma síndrome, assim como um grupo específico de doenças.

¹⁸⁸ STOPPE JÚNIOR, Alberto. **Depressão na terceira idade, apresentação clínica, abordagem terapêutica.** 1999, p. 67.

¹⁸⁹ Cf. STOPPE JÚNIOR, Alberto. **Depressão na terceira idade, apresentação clínica, abordagem terapêutica.** 1999, p. 67.

A depressão caracteriza-se por uma tristeza profunda e duradoura, perda do interesse e prazer nas atividades cotidianas. É como se a vida perdesse a cor e, por consequência, a pessoa perde o interesse por tudo, inclusive seus hobbies preferidos e amigos. Há mudança do apetite (que pode aumentar ou diminuir), alterações do sono (sendo mais comum a insônia). Geralmente a pessoa deprimida prefere ficar isolada, num lugar onde possa ficar só. Assim, a doença interfere com o trabalho e a vida da pessoa, podendo mudar até a maneira como o indivíduo pensa e/ou age.¹⁹⁰

Conforme tratado no item 3.3.2, o assédio moral é uma das causas do estresse, e o estresse crônico gera a depressão. Para Hirigoyen, “se o assédio moral se prolonga por mais tempo ou recrudescer, um estado depressivo mais forte pode se solidificar. A pessoa assediada apresenta então apatia, tristeza, complexo de culpa, obsessão e até desinteresse por seus próprios valores”.¹⁹¹

Os critérios para classificação da depressão baseiam-se, principalmente, na intensidade e duração dos sintomas. A depressão pode ser classificada genericamente como leve, moderada e grave. E pode ser classificada de uma forma mais determinada como endógena, reativa, neurótica, psicótica, bipolar, unipolar, agitada, retardada, mascarada, orgânica, breve recorrente, a distímia e o transtorno afetivo sazonal.¹⁹²

Mckenzie explica a depressão leve, a moderada e a grave da seguinte forma:

Na depressão leve, o baixo astral pode ir e voltar e a doença frequentemente inicia-se após um acontecimento estressante específico. A pessoa pode sentir ansiedade ao mesmo tempo em que se sente por baixo. As mudanças do modo de vida são, frequentemente, os únicos meios para sustar este tipo de depressão. Na depressão moderada, o baixo astral é persistente e, além disso, o indivíduo manifesta sintomas físicos, que variam de pessoa para pessoa. As mudanças do modo de vida não podem, por si só, produzir resultados e o auxílio médico faz-se necessário. A depressão grave é uma doença na qual os sintomas são intensos e põem em risco a vida do indivíduo. A pessoa sente sintomas físicos, delírios e alucinações; importante é que ela procure um médico o mais rápido possível.¹⁹³

Hirigoyen traz os critérios da classificação internacional das doenças mentais, os quais acusam que 69% das pessoas possuem depressão severa, 7% moderada e 24% leve, conforme descrito abaixo:

¹⁹⁰ Cf. ABREU, Fernanda Moreira de. **Depressão como doença do trabalho e suas repercussões jurídicas**. 2007, p. 29.

¹⁹¹ HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-Estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. 2006, p. 159.

¹⁹² ABREU, Fernanda Moreira de. **Depressão como doença do trabalho e suas repercussões jurídicas**. 2007, p. 29.

¹⁹³ MCKENZIE, Kwame., Depressão. *In: Revista Isto É*. 1999, p.59.

- 69% das respostas acusaram um estado depressivo severo que justificou acompanhamento médico, por significar sério risco de suicídio. Estes números têm, aliás, correlação com a solicitação de ajuda das pessoas que, segundo nosso levantamento, consultaram seus médicos em 65% dos casos e um psiquiatra em 52% deles;
- 7% das pessoas apresentaram um estado depressivo moderado;
- 24% um estado depressivo leve¹⁹⁴.

Em uma outra classificação mais definida, exposta por Fernanda Moreira de Abreu, tem-se a depressão:

Endógena, a reativa, a neurótica (forma leve de depressão em que a pessoa passa por bons e maus dias), a psicótica (depressão grave em que a pessoa perde o contato com a realidade), a bipolar (é a maníaco-depressiva, em que há períodos continuados de humor depressivo e períodos de euforia), a unipolar (a maioria das pessoas tem, com apenas períodos de humor deprimido), a agitada (sintomas específicos de agitação), a retardada (processos físico e mental atenuam-se, havendo dificuldade de concentração), a mascarada (pessoas dizem não se sentir deprimidas, embora apresentem os sintomas), a orgânica (causada por doença física ou medicamento), a breve recorrente (depressão grave aparece e dura apenas alguns dias), a distímia (é a depressão persistente) e o transtorno afetivo sazonal (quando o transtorno depressivo aparece regularmente em certas épocas do ano).¹⁹⁵

Apesar da extensa classificação, comumente fala-se apenas em depressão endógena (aquela que surge em pessoas com predisposição orgânica) e a reativa (como o próprio nome já diz, é uma reação às situações traumáticas ou estressantes).

Importante destacar que a depressão pode, ainda, levar uma pessoa a cometer suicídio. Segundo estudo realizado na região PACA, dos 517 casos de assédio moral reconhecidos pelo médico do trabalho, 13 haviam tentado o suicídio.¹⁹⁶

Hirigoyen explica que “com muita freqüência o trabalhador deprimido disfarça os sintomas para seus próximos, até mesmo para seu médico, pois se sente culpado de não estar mais à altura das expectativas de sua hierarquia”.¹⁹⁷

4.4.1 Sintomas

A depressão pode se manifestar de diferentes formas, sendo inúmeros os sintomas que se envolvem e se associam para determinar o seu diagnóstico, o qual se baseia, principalmente, na intensidade e duração dos sintomas. Em geral, os pacientes apresentam sentimentos de inutilidade, desamparo ou falta de esperança, humor depressivo ou

¹⁹⁴ HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-Estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. 2006, p. 160.

¹⁹⁵ **Depressão como doença do trabalho e suas repercussões jurídicas**. 2007, p. 29.

¹⁹⁶ Cf. HIRIGOYEN, Marie-France. op. cit., p. 160.

¹⁹⁷ HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-Estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. 2006, p. 160.

irritabilidade, ansiedade, dormem mais ou menos que o normal, comem mais ou menos que o normal, têm dificuldade de concentração ou para tomar decisões, perdem o interesse em participar de atividades, há redução da libido, recusam-se em estar com outras pessoas, possuem sentimentos exagerados de culpa, tristeza ou mágoa, sentem-se muito cansados, e têm pensamentos de morte e suicídio.

Importante lembrar que a depressão pode se revelar, também, por sintomas físicos, tais como: dores de estômago, dores de cabeça, dores pelo corpo e nas costas, pressão no peito, entre outros.

Diagnosticar a depressão é tão complicado quanto à própria patologia, pois o diagnóstico não pode ser feito objetivamente, ou seja, levando apenas em consideração os aludidos sintomas. É necessário haver uma avaliação tanto dos comportamentos quanto dos sentimentos e dos sintomas que a pessoa apresenta. Segundo Fernanda Moreira de Abreu, “o único modo de se descobrir se um indivíduo está deprimido é através da análise dos seus próprios sentimentos e comportamentos”.¹⁹⁸

Importante destacar um estudo americano sobre sintomas da depressão o qual apresentou as queixas clínicas mais comuns, em número de oito: “cansaço, lombargia, cefaléia, tonturas, dor torácica, dor abdominal, dispnéia e ansiedade”.¹⁹⁹ Sobre citado estudo, comenta Martins:

Estes oito sintomas capitalizam 80 milhões de consultas por ano nos EUA, extrapolando este tipo de estudo para o Brasil, isto seria em torno de 55 milhões de consultas por ano. O curioso é que quando se investigaram estes pacientes, apenas 25% deles têm organicidade, isto é, deste montante extraordinário de pacientes só em ¼ deles os médicos notaram que há algum substrato patológico, que há uma certa alteração estrutural que pode ser confirmada e que se relaciona a alguns destes sintomas. Quanto aos 75% restantes, este estudo mostra que eles têm na verdade fobias, transtorno do pânico e depressão. A depressão é a comorbidade principal nesses pacientes, explicando uma grande parte destes sintomas. Depreende-se, então, que para a maioria do atendimento ambulatorial, se o médico não entender de depressão, não vai conseguir ter um bom desempenho resolutivo.

A somatização é um processo em que se tem uma queixa, mas não a correspondência de uma alteração estrutural. Não é que não tenha nenhuma correlação, mas a mais comum é neuroquímica, feita de modo inconsciente.

Na medida em que se nota escolaridade no paciente, experiência social etc., percebe-se que a pessoa torna-se rica em poder expressar seus sintomas. No entanto, as classes mais pobres que tiveram menos oportunidades sociais, e aí entram questões educacionais e financeiras, vão se expressar mais pelo corpo. E de uma maneira geral isso é desastroso porque os médicos não estão preparados para entender a

¹⁹⁸ **Depressão como doença do trabalho e suas repercussões jurídicas.** 2007, p. 32.

¹⁹⁹ ABREU, Fernanda Moreira. **Depressão como doença do trabalho e suas repercussões jurídicas.** 2007, p. 32-33.

linguagem do corpo. Assim, quando a somatização tem como subjacente uma depressão, isto é algo dramático.²⁰⁰

Assim, ocorre que, a maioria das pessoas que procuram o médico se queixando de sintomas como cansaço, lombargia, cefaléia, tonturas, dor torácica, dor abdominal, dispnéia e ansiedade, não possui, na verdade, uma alteração na sua estrutura, ou seja, uma doença física que justifique tais sintomas. A maioria desses sinais está relacionada com problemas de ordem psíquica, dentre eles destacando-se a depressão.

Há, portanto, uma dificuldade em diagnosticar a depressão, pois a maioria dos médicos não está preparada para lidar com ela, entendendo a linguagem do corpo, o que é um problema sério, pois a depressão “é uma doença potencialmente fatal, sendo responsável por 50% dos suicídios em todo o mundo”.²⁰¹ “Uma em cada dez vítimas tenta o suicídio”.²⁰²

A depressão, segundo Mckenzie, pode levar ao suicídio quando a pessoa já está em um estágio profundo. O indivíduo chega à conclusão de que “não vale a pena continuar vivendo, que todo mundo ficaria melhor sem ele e que ele deveria tirar a própria vida. A pessoa vai para a cama à noite esperando não ter que despertar pela manhã, ficando, assim, livre da tortura que é viver”.²⁰³

Importante salientar que a ameaça à vida pela depressão não é somente de ordem psíquica, mas também física, uma vez que ela gera outras doenças como, por exemplo, problemas cardíacos. Segundo Gomyde:

45% dos pacientes que tiveram infarto são deprimidos, em estatística recente que surgiu após a FMC ter cruzado dados de 40 estudos sobre dois problemas. Por isso, hoje, o certo é considerar a depressão tão perigosa quanto a pressão alta e o colesterol elevado no que diz respeito à saúde do coração.²⁰⁴

Maurício Wajngarten, cardiologista-chefe do departamento de cardiogeriatria do Instituto do Coração de São Paulo, assevera que:

O deprimido faz tudo errado: não come direito, costuma ser sedentário, fumante e dado a exagerar no álcool. O desequilíbrio da química cerebral, verificado entre os depressivos, desregula a química de todo o corpo. Para começar a depressão aumenta a produção do hormônio do *stress*, o cortisol. Em altas quantidades, esse hormônio eleva a pressão arterial e os níveis de LDL, o colesterol ruim. Ele diminui ainda, a quantidade de HDL, o colesterol bom. Como se não bastasse o cortisol. O

²⁰⁰ MARTINS, J.M.C. *apud* ABREU, Fernanda Moreira. op. cit., p. 33.

²⁰¹ LAFER, B. et. al. Depressão. *In: Revista Saúde*. 1997, p. 28.

²⁰² GOMYDE, H. et. al, Cair na depressão. *In: Revista Saúde*. 2002, p. 36.

²⁰³ MCKENZIE, Kwame., Depressão. *In: Revista Isto É*. 1999, p.53.

²⁰⁴ GOMYDE, H. et. al, Cair na depressão. *In: Revista Saúde*. 2002, p. 34.

organismo de um deprimido fabrica mais adrenalina, substância que, em excesso, pode acarretar arritmias cardíacas graves.²⁰⁵

Conclui-se, portanto, que nem sempre sintomas como cansaço, lombargia, cefaléia, tonturas etc., indicam uma doença física, mas, por vezes, tais sinais estão relacionados a problemas de ordem psíquica. Contudo, a depressão pode gerar outras doenças, uma vez que há um desequilíbrio da química cerebral, desregulando a química de todo o corpo.

4.4.2 Tratamento

Ao contrário do que algumas pessoas pensam, a depressão tem cura. É importante que ao perceber os sintomas a pessoa procure atendimento médico, pois quanto antes for iniciado o tratamento mais rápido o doente voltará à sua vida normal.

O tratamento antidepressivo deve ser entendido de uma forma globalizada levando em consideração o ser humano como um todo incluindo dimensões biológicas, psicológicas e sociais. Pode, pois, ser realizado com o uso de antidepressivos, psicoterapia ou com a associação dos dois. É fundamental o apoio e a participação de familiares e amigos no sucesso do tratamento.

Fernanda Moreira de Abreu explica o tratamento da depressão dividindo-o em dois tipos de terapia: a de intervenção física (que compreende a terapia com medicamentos antidepressivos e a terapia de eletrochoque) e a terapia da fala (que se subdivide em de longa duração e de curta duração).²⁰⁶ O tratamento mais eficaz é aquele que combina terapia medicamentosa com tratamento psicológico.

A terapia com medicamentos antidepressivos é a mais eficaz no tratamento da depressão. Isso porque os sintomas da depressão podem ser causados por baixos níveis de determinadas substâncias químicas do cérebro e o antidepressivo funciona justamente regulando citadas substâncias.

Os antidepressivos constituem um grupo de medicamentos que têm o objetivo de restabelecer o equilíbrio da comunicação dos neurônios. Atualmente existem vários tipos de antidepressivos, cada um com sua indicação específica. Alguns exemplos são: amitriptilina, nortriptilina, imipramina e fluoxetina, paroxetina, sertralina.²⁰⁷

²⁰⁵ WAJNGARTEN, Maurício. *apud* ABREU, Fernanda Moreira. op. cit., p. 34.

²⁰⁶ **Depressão como doença do trabalho e suas repercussões jurídicas**. 2007, p. 35-41.

²⁰⁷ Cf. Idem, *Ibidem*, p. 42.

Segundo Mckenzie, “o cérebro é formado por bilhões de células nervosas, que para trabalharem em conjunto devem se comunicar entre si. Para tanto, liberam substâncias químicas chamadas neurotransmissores”.²⁰⁸ Os neurotransmissores são substâncias químicas cerebrais que permitem a comunicação celular. Dentre os neurotransmissores existentes pode-se mencionar a serotonina, a dopamina e a noradrenalina que são responsáveis pela regulação das emoções. O citado autor afirma ainda que existem vários estudos que demonstram que nas pessoas que sofrem depressão há pouco suprimento desses três importantes neurotransmissores. Assim, os antidepressivos servem para aumentar a quantidade de neurotransmissores.²⁰⁹

Os antidepressivos de um modo geral não causam sonolência, nem dependência e não precisam ser tomados para o resto da vida. Uma característica importante é que o início dos efeitos não é imediato, necessitando de um período de aproximadamente 3 a 4 semanas para começar a mostrar resultados. Da mesma forma, deve-se ter em mente que o tratamento da depressão é demorado, levando em média de 4 a 6 meses, podendo estender-se até um ano ou mais. Isso tudo vai depender da gravidade da doença e da resposta do paciente ao tratamento.²¹⁰

Além dos tratamentos com antidepressivos existe a terapia de eletrochoque ou eletroconvulsoterapia (ECT). É indicada a pacientes que “não apresentam melhora da depressão com antidepressivos, quando a pessoa encontra-se sem condições de tomar os medicamentos ou quando apresenta tendências suicidas e de autoflagelação”.²¹¹ Apesar de ser o tratamento mais estigmatizado, essa terapia continua sendo considerada um recurso terapêutico muito eficaz. Ela é extremamente segura, quando indicada por médico com experiência em ECT, se todos os procedimentos prévios são tomados, se realizada em local adequado, com paciente monitorizado, com equipamento moderno, e com equipe experiente, que deve estar composta de um anestesista, um psiquiatra e uma enfermeira.²¹²

Há, ainda, a psicoterapia, que é de extrema importância, pois ajuda a pessoa a reconhecer a doença e que precisa de ajuda, e a identificar pontos importantes que possam ter contribuído para o desenvolvimento da depressão, ao mesmo tempo em que possibilita a elaboração de estratégias para driblar esses fatores. Associada aos antidepressivos leva a

²⁰⁸ MCKENZIE, Kwame. Depressão. In: **Revista Isto É**. 1999, p.57.

²⁰⁹ MCKENZIE, Kwame. Depressão. In: **Revista Isto É**. 1999, p.57.

²¹⁰ Cf. ABREU, Fernanda Moreira de. **Depressão como doença do trabalho e suas repercussões jurídicas**. 2007, p. 36.

²¹¹ SILVA, I. *apud* Fernanda Moreira de., op.cit., p. 38.

²¹² Cf. ABREU, Fernanda Moreira de. op.cit., p. 38.

excelentes resultados, pois a medicação sozinha pode tirar a pessoa de uma crise depressiva, mas não ajuda a realizar mudanças na sua maneira de ser, a fim de evitar as manifestações agudas da doença.

Necessita, também, dos antidepressivos, porque a psicoterapia demora muito tempo para apresentar resultados, sendo recomendado fazer uso de medicamentos para amenizar os efeitos da depressão.

Segundo explica Mckenzie, a psicoterapia pode ser de longa duração ou de curta duração. A de longa duração baseia-se no aprofundamento no passado para tentar descobrir qual o motivo da pessoa ser como é. E a de curta duração, trata-se do problema de forma pontual.²¹³

4.4.3 A depressão no meio ambiente do trabalho

Conforme já exposto alhures, a depressão é usualmente classificada em endógena (aquela que surge em pessoas com predisposição orgânica) e reativa (como o próprio nome já diz, é uma reação a situações traumáticas ou estressantes).

Apesar de tal classificação, o aparecimento da depressão é frequentemente atribuído aos dois fatores em conjunto. Ou seja, há uma junção da endógena com a reativa. O tratamento é feito, portanto, com terapia medicamentosa associada a uma terapia psicológica.

Dentre os fatores externos que podem desencadear a depressão está o meio ambiente do trabalho inadequado. Isso porque o meio ambiente do trabalho, segundo Júlio César, “representa todos os elementos, inter-relações e condições que influenciam o trabalhador na sua saúde física e mental, comportamento e valores reunidos no *locus* do trabalho”.²¹⁴ Assim, se o local onde o trabalhador desenvolve suas atividades não é adequado, conseqüentemente, a saúde do trabalhador será agredida, tanto a física quanto a psíquica.

Sebastião Oliveira trata das agressões à saúde do trabalhador, chamando atenção para a gravidade dos abusos à saúde psíquica, que muitas vezes podem ter resultados irreversíveis, e a depressão é um deles, pois pode acarretar, como já citado, até mesmo o suicídio:

²¹³ MCKENZIE, Kwame. Depressão. In: **Revista Isto É**. 1999, p.53.

²¹⁴ ROCHA, Júlio César de Sá da. **Direito ambiental do trabalho**. 2002, p. 127.

A força de trabalho exigida do operário está se deslocando rapidamente dos braços para o cérebro, especialmente com o ritmo acentuado da informatização. Essa alteração está implicando na diminuição efetiva da fadiga física, porém desencadeando um aumento acentuado da fadiga psíquica, cuja recuperação é muito mais lenta e complexa. Ademais, o trabalhador dirige-se para a empresa, carregando toda a carga de apreensões da sociedade moderna em que está inserido, cujos problemas de moradia, segurança, trânsito, além dos aspectos familiares, são fatores adicionais que completam as agressões psicossociais.²¹⁵

Segundo Fernanda Abreu, “as decepções sucessivas em situações de trabalho frustrantes, as exigências sucessivas de desempenho cada vez maior, geradas pelo excesso de competição, a ameaça permanente de perda do trabalho podem vir a determinar depressões mais ou menos graves ou protraídas”.²¹⁶ A citada autora afirma ainda que:

Na análise das determinantes laborais que auxiliam no desencadeamento de síndromes depressivas devem ser enfocados dois aspectos: as condições de trabalho a que o indivíduo está submetido e a sua organização. Merecem especial destaque, nesta análise, a questão do estresse profissional e, em relação ao tipo de gestão e a qualidade das relações humanas, enfoca-se o tão comentado fenômeno do assédio moral. Em relação às condições de trabalho, devem ser verificadas as condições físicas, químicas e biológicas, vinculadas à execução do trabalho, que interferem na saúde mental do trabalhador. Aqui, maior enfoque é dado à depressão relacionada ao trabalho ocasionada devido à exposição do empregado a algumas substâncias químicas.

[...]

Quanto à organização do trabalho esta tem o efeito mais preponderante na determinação dos agravos psíquicos relacionados com o trabalho e, nesta esfera, engloba-se a estruturação hierárquica, a divisão de tarefas, a estrutura temporal do trabalho, as políticas de pessoal e as formas de gerenciamento adotadas pela empresa. Fica claro, neste aspecto, que quanto menor é a participação do trabalhador na organização de sua própria atividade e no controle da mesma, maiores as probabilidades de que esta atividade seja desfavorável à saúde mental.²¹⁷

Existem normas regulamentadoras, aprovadas pela Portaria n.º 3.214, de 8 de junho de 1978, do Ministério do Trabalho, que tratam tanto das condições em que o trabalho é realizado quanto da sua organização. Como exemplo: NR-7, NR-9 e NR-17.

Atingindo elevados níveis o estresse pode causar a depressão, que é a doença mais freqüentemente observada como oriunda do assédio moral, sendo apontada pela Organização Mundial da Saúde como a quinta maior questão de saúde pública do mundo.²¹⁸ Assim, tem-se que a má condição e organização do trabalho podem gerar o assédio moral, o estresse e a depressão.

²¹⁵ OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Proteção jurídica à saúde do trabalhador**, 2002, p. 185.

²¹⁶ ABREU, Fernanda Moreira de. **Depressão como doença do trabalho e suas repercussões jurídicas**, 2007, p. 44.

²¹⁷ Idem, *Ibidem*. p. 45.

²¹⁸ *Ibid.*, p. 25.

Conforme já citado alhures, o estresse possui cinco fases: euforia, escassez de combustível, crônica (manifestação constante dos sintomas de enfado, esgotamento, enfermidade e depressão), crítica (os sintomas são tão graves que o enfermo tem a impressão de que sua vida se despedaça) e a queda no abismo (a pessoa já não consegue atuar e apresenta sintomas de grave deterioração). Quando o estresse está na terceira fase, a crônica, gera a depressão.

4.4.4 A depressão como doença do trabalho

Acidente do trabalho, segundo o art. 19 da Lei de Planos de Benefícios da Previdência Social (Lei n.º 8.213/91) é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço da empresa ou pelo exercício do trabalho dos segurados referidos no inciso VII do art. 11 da citada lei, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho.

A aludida lei equipara acidente do trabalho à doença do trabalho em seu art. 20, incisos I e II, abaixo descrito:

Art. 20. Consideram-se acidente do trabalho, nos termos do artigo anterior, as seguintes entidades mórbidas:

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.

O parágrafo 2.º do art. 20 da Lei n.º 8.213/91 versa que “em caso excepcional, contatando-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 este se relaciona diretamente, a Previdência Social deve considerá-la acidente do trabalho”.

Portanto, a depressão, no dizer da Fernanda Abreu, “pode perfeitamente vir a ser considerada doença do trabalho uma vez que adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente”.

Contudo, dificilmente a depressão será adquirida pelo trabalho. Pode ser desencadeada e agravada por ele, mas não adquirida. É o que explica Hamilton Gravowski:

Dificilmente uma depressão virá a ser adquirida pelo trabalho; porém, é perfeitamente possível que venha a ser desencadeada e agravada por este. O trabalho como importante instância já instalada, com sintomas já manifestados, como

também pode vir a instalar a doença em uma pessoa com predisposição a isto, desencadeando-a.²¹⁹

A relação de que trata o art. 20, incisos I e II, acima referidos, refere-se ao anexo II do Decreto 3.048/99 (Regulamento da Previdência Social), estando a depressão ali listada como doença do trabalho. Apesar de tal anexo reconhecê-la como doença do trabalho, este reconhecimento foi feito apenas a partir da vinculação dos episódios depressivos à exposição ocupacional a algumas substâncias químicas. Ou seja, não há previsão expressa no sentido de ser a depressão doença do trabalho quando adquirida ou desencadeada em função de problemas relacionados com o emprego e com o desemprego, entre outros. Ela pode sim ser considerada doença do trabalho relacionada à problemas psíquicos pela sua ligação íntima com os outros dispositivos existentes no mesmo grupo do Anexo II.

Fernanda Moreira de Abreu conclui que:

A depressão pode vir a ser considerada como doença do trabalho enquadrando-se na previsão do artigo 20, II, da Lei n.º 8.213/91 toda vez que o empregado estiver sob a exposição das substâncias tóxicas elencadas no Anexo II, Grupo V da CID 10; ou ainda, quando houver uma ligação profunda entre ela e as doenças supracitadas de forma que não possam ser dissociadas; nesta hipótese as circunstâncias relativas às condições de trabalho, organização etc., deverão ser sempre averiguadas.

Em caso excepcional, se a síndrome depressiva não puder se enquadrar em nenhuma das hipóteses acima elencadas, pode ser considerada como doença do trabalho a partir do reconhecimento do nexa causal entre a doença e o trabalho, com base no previsto no artigo 20, § 2.º da Lei n.º 8.213/91.²²⁰

Além da aludidas considerações, deve-se levar em conta, para configuração das doenças do trabalho, a existência do nexa causal entre elas e o trabalho. Deve-se, portanto, examinar a relação entre a doença e o trabalho. A Resolução n.º 1.488/98 do Conselho de Medicina, em seu artigo 2.º, enumera os critérios para o estabelecimento do nexa causal, abaixo descrito:

Art. 2º - Para o estabelecimento do nexa causal entre os transtornos de saúde e as atividades do trabalhador, além do exame clínico (físico e mental) e os exames complementares, quando necessários, deve o médico considerar:

- I – a história clínica e ocupacional, decisiva em qualquer diagnóstico e/ou investigação de nexa causal;
- II - o estudo do local de trabalho;
- III – o estudo da organização do trabalho;
- IV – os dados epidemiológicos;
- V – a literatura atualizada;

²¹⁹ GRABOWSKI, Hamilton *apud* ABREU, Fernanda Moreira. **Depressão como doença do trabalho e suas repercussões jurídicas**. 2007, p. 53.

²²⁰ ABREU, Fernanda Moreira. *op. cit.*. 2007, p. 56.

- VI – a ocorrência de quadro clínico ou subclínico em trabalhador exposto a condições agressivas;
- VII – a identificação de riscos físicos, químicos, biológicos, mecânicos, estressantes e outros;
- VIII – o depoimento e a experiência dos trabalhadores;
- IX – os conhecimentos e as práticas de outras disciplinas e de seus profissionais, sejam ou não da área da saúde.

Assim, indispensável verificar como a organização do trabalho e suas condições atuaram no desencadeamento ou agravamento do episódio depressivo, a fim de poder considerar a depressão como doença do trabalho. É o que assevera Fernanda Abreu:

Deve-se, portanto, para que a depressão possa ser considerada uma doença laboral, verificar como a organização do trabalho e suas condições atuaram no desencadeamento ou agravamento do episódio depressivo, incluindo, nessa averiguação, a análise do estresse profissional ou do assédio moral a que o trabalhador possa estar submetido.

Apesar da grande importância dada à configuração do nexos etiológico, deve-se ressaltar que, quase sempre, este é reconhecido com base na probabilidade. Na maioria das vezes o nexos causal não fica provado, cabe ao perito aferir pela descrição da doença.

Enfatiza-se aqui que havendo dúvida quanto à caracterização do nexos causal, ou seja, quanto à verdadeira origem ou natureza de processo mórbido incapacitante, cuja fisionomia científica não possa excluir o concurso causal de circunstâncias laborativas, esta deve ser desatada sempre em benefício do trabalhador, amparando, dessa forma, o mais fraco.²²¹

5 PROTEÇÃO JURÍDICA À SAÚDE MENTAL DO TRABALHADOR

5.1 Considerações introdutórias

No capítulo anterior, pôde-se observar a abrangência, a importância e as consequências de agressões à saúde psíquica dos trabalhadores, tais como: o assédio moral, o estresse e a depressão.

Tais agressões estão intimamente ligadas ao trabalho, repercutindo nas relações entre o empregado e o empregador, pois geram conflitos de interesses, uma vez que implicam afastamentos, estimulam atritos e podem deixar seqüelas.

Muito embora a Organização Mundial da Saúde tenha elaborado um conceito positivo de saúde, a legislação em vigor ainda está carregada de uma visão negativa (saúde

²²¹ ABREU, Fernanda Moreira. **Depressão como doença do trabalho e suas repercussões jurídicas**. 2007, p. 58.

como a simples ausência de doença). Porém, o intenso debate doutrinário, apontando os diversos agentes que afetam a saúde mental, em pouco tempo, levará o legislador a prescrever, cada vez mais, normas que protegem a saúde psíquica do trabalhador.

Já se pode afirmar, ao menos, que as bases fundamentais para a construção do direito à saúde mental no trabalho já estão fixadas na legislação, permitindo desde já sua aplicação.

A exemplo, cita-se o art. 7.º, inciso XXII da Constituição Federal de 1988 que dispõe que são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança. Sendo a saúde “direito de todos e dever do Estado” (art. 196 da Constituição Federal de 1988), tem-se que, conjugando os dois dispositivos constitucionais acima citados, a manutenção do meio ambiente do trabalho saudável é direito do trabalhador e dever do empregador.

Portanto, não se pode negar que quando a norma constitucional assegura o direito à saúde, encontra-se abrangida a saúde mental. E se a saúde mental é direito de todos, também é direito dos trabalhadores.

Por outro lado, na medida em que o direito a um meio ambiente do trabalho equilibrado é um direito fundamental²²² ele necessita ser efetivado, pois os direitos fundamentais não teriam razão de ser se não fossem acompanhados de ações judiciais que pudessem conferir-lhes uma eficácia compatível com a própria importância dos direitos segurados. Essas ações judiciais que visam garantir a efetivação dos direitos fundamentais são as garantias fundamentais, previstas constitucionalmente.

Assim, como direito fundamental que é, o meio ambiente do trabalho equilibrado pode ser assegurado por meio das garantias constitucionais elencadas na Constituição Federal de 1988. São elas: a ação civil pública, a ação popular, o mandado de segurança coletivo, o mandado de injunção e o *habeas data*.

A ação civil pública tem sido utilizada amplamente como meio de proteção do meio ambiente do trabalho, tanto na prevenção quanto na reparação do dano praticado. Ademais, é o típico e mais importante meio processual de defesa ambiental, razão pela qual foi eleita para estudo na presente dissertação.

²²² Cf. página 35 desta dissertação.

5.2 Ação civil pública na defesa do direito à saúde mental do trabalhador

Conforme já tratado no primeiro capítulo deste trabalho, o direito ambiental do trabalho tem por objetivo tutelar o meio ambiente do trabalho e a saúde dos trabalhadores, criando normas que protegem o *habitat laboral*, utilizando-se de elementos do direito do trabalho, do direito ambiental e do direito à saúde, bem como de outras disciplinas, em razão de sua interdisciplinaridade. Nesse sentido Júlio César de Sá da Rocha:

O Direito Ambiental do Trabalho é compreendido como sistema normativo que tutela o meio ambiente do trabalho (de forma imediata) e a saúde dos trabalhadores (de forma indireta), e como disciplina jurídica *in statu nascendi*, que descreve e compreende essa proteção normativa, tendo em vista o trabalhador em seu entorno do trabalho. Convém registrar que essa disciplina se propõe estabelecer análise sobre a proteção jurídica ao meio ambiente do trabalho, absorvendo, principalmente, elementos do Direito do Trabalho (proteção à incolumidade do trabalhador) e do Direito Ambiental (proteção ao meio ambiente), sem descuidar das influências de outras disciplinas, como o recente Direito da Saúde.²²³

Assim, se o direito ambiental do trabalho tem por fim criar normas de proteção ao meio ambiente do trabalho, por óbvio protege também a saúde do trabalhador, sendo a saúde pública uma das interfaces do meio ambiente do trabalho, a qual já foi abordada no segundo capítulo desta dissertação.

A Constituição Federal de 1988, em seu artigo 196, dispõe 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”. Ora, se a saúde é direito de todos, também é direito dos trabalhadores.

Forçoso, portanto, haver um meio ambiente do trabalho equilibrado, no qual sejam mantidas boas condições de trabalho, a fim de preservar a saúde física e mental de todos os trabalhadores.

O meio ambiente do trabalho, conforme já tratado no primeiro capítulo, é integrado pelo conjunto de bens, instrumentos e meios, de natureza material e imaterial, em face dos quais o ser humano exerce as atividades laborais, não ficando restrito ao espaço interno da empresa, estendendo-se ao próprio local de moradia do trabalhador.

Logo, proteger a saúde do trabalhador significa também proteger seu meio ambiente do trabalho, uma vez que é ali onde ele passa a maior parte do seu tempo e de onde

²²³ **Direito ambiental do trabalho**, 2002, p. 276.

tira seu sustento e de sua família, sendo imprescindível para o seu crescimento como indivíduo e para o crescimento da sociedade. Por isso, o trabalho deve ser realizado em boas condições a fim de não afetar a saúde de quem o exerce. Deve haver, em qualquer hipótese, no meio ambiente do trabalho, condições mínimas para sua realização para possibilitar um bem-estar físico e mental, evitando-se, assim, danos à saúde do trabalhador. Bem-estar físico e mental porque saúde, conforme já exposto no segundo capítulo, não é apenas a ausência de doença, mas, também, um estado de completo bem-estar físico, mental e social.

Por outro lado, o meio ambiente do trabalho equilibrado é um direito fundamental e necessita ser efetivado. É o que explica Sandro Nahmias: “Resta claro, então, que os direitos fundamentais, entre eles o direito a um meio ambiente laboral equilibrado, precisam, como defendido por Bobbio, de efetivação”.²²⁴ Celso Bastos lembra que os direitos fundamentais:

Tornar-se-iam letra morta se não fossem acompanhados de ações judiciais que pudessem conferir-lhes uma eficácia compatível com a própria relevância dos direitos segurados. Essas ações judiciais que visam garantir a efetivação dos direitos fundamentais são as garantias fundamentais, previstas constitucionalmente.²²⁵

Assim, necessário se faz que as normas de proteção ao meio ambiente do trabalho sejam efetivamente cumpridas. Caso contrário, podem ter sua observância exigida por meio de ações judiciais.

O Estado exerce o papel de estabelecer e fiscalizar as normas de segurança e medicina do trabalho. Assim sendo, com vistas a tutelar o direito ao meio ambiente do trabalho saudável, existem as garantias constitucionais, entre as quais se destaca a ação civil pública, prevista na Lei n.º 7.347, de 24 de julho de 1985.

A ação civil pública, como garantia fundamental, é o meio capaz de garantir o equilíbrio no meio ambiente do trabalho. Ou seja, tal ação é o meio adequado para assegurar condições mínimas de trabalho de forma que ele seja realizado sem gerar danos à saúde física e psíquica do trabalhador.

Sandro Nahmias Melo, ao tratar da ação civil pública como instrumento de proteção ao meio ambiente do trabalho, explica sobre a sua classificação como garantia fundamental, da seguinte forma:

²²⁴ MELO, Sandro Nahmias. **Meio ambiente do trabalho: direito fundamental**. 2001, p. 103.

²²⁵ BASTOS, Celso Ribeiro. *apud* MELO, Sandro Nahmias. **Meio ambiente do trabalho: direito fundamental**. 2001, p. 103.

Com relação ao meio ambiente do trabalho, apesar dos avanços expressivos da Constituição de 1988, criando o mandado de segurança coletivo, o mandado de injunção e o *habeas data*, cumpre destacar um instrumento jurídico que também não constava de nossas Constituições anteriores, mas já era disciplinado pela Lei n.º 7.347/85: a ação civil pública. Esta ação ganhou com a Constituição de 1988 *status* constitucional, incluída a sua promoção entre as funções institucionais do Ministério Público (art. 129, III). A ação civil pública tem sido utilizada largamente como meio de proteção do meio ambiente do trabalho, tanto no trato preventivo quanto no de reparação do dano perpetrado, razão pela qual julgamos necessário estudo de seus meandros.

[...] é inegável a contribuição da ação civil pública para a efetivação do direito fundamental ao meio ambiente do trabalho equilibrado, o que, sem dúvida, atribui-lhe o sentido de “garantia fundamental”. No mais, o §2.º do art. 5.º da Constituição é claro ao preconizar que “os direitos e *garantias* expressos nesta Constituição não excluem outros decorrentes do regime e dos princípios por ela adotados (...)” (grifamos), sendo, portanto, totalmente pertinente a classificação da ação civil pública como *garantia fundamental*.²²⁶

Luiz Topan, nesse sentido, acrescenta que:

A ação civil pública ambiental foi guindada ao patamar constitucional sem limitações, ou seja, a Constituição Federal acatou a ação civil pública com abrangência total de objeto imediato, podendo o Ministério Público buscar toda e qualquer tutela jurisdicional para a defesa do meio ambiente.²²⁷

Por outro lado, Ada Pellegrini ressalta a importância e praticidade da ação civil pública, asseverando que “pode-se pensar, por exemplo, na invalidação de um contrato administrativo lesivo ao meio ambiente, pela via da ação civil pública, sem necessidade de utilizar a ação popular, cujos requisitos subjetivos e objetivos são mais estreitos.”²²⁸

Assim, perfeitamente viável a utilização da Ação Civil Pública na proteção do meio ambiente do trabalho.

Com relação à “ação civil pública ambiental”,²²⁹ assevera Milaré:

A Lei n.º 6.938/1981, ao definir a *Política Nacional do Meio Ambiente* e conceder legitimação ao Ministério Público para a ação de responsabilidade civil contra o poluidor por “danos causados ao meio ambiente”, estabeleceu, pela primeira vez em nosso País, uma hipótese de *ação civil pública ambiental*. E o fez com a certeza de que nenhum outro interesse tem difusão maior do que o meio ambiente, que, como é curial, pertence a todos em geral e a ninguém em particular; sua proteção a todos aproveita, e sua postergação a todos em conjunto prejudica. É verdadeira *res communis omnium*. Se a origem da ação civil pública ambiental está na Lei 6.938/1981, de caráter eminentemente material, seu perfil definitivo e acabado ocorre com a Lei 7.347/1985, de cunho processual.²³⁰

²²⁶ op.cit., p. 105.

²²⁷ TOPAN, Luiz Renato. *apud* MILARÉ, Edis. **Direito do ambiente: a gestão em foco. Doutrina. Jurisprudência. Glossário.** 2007, p. 1.011.

²²⁸ GRINOVER, Ada Pellegrini. *apud* MILARÉ, Édis., op. cit. mesma página.

²²⁹ A expressão “ação civil pública ambiental” foi adotada por Édis Milaré, op. cit., por uma questão didática.

²³⁰ MILARÉ, Edis. op. cit., p. 1.009.

Portanto, a ação civil pública ambiental tem sua origem na Lei n.º 6.938/81 (de caráter material) e ganha um perfil definitivo com a Lei n.º 7.347/85 (de cunho processual).

A Lei n.º 7.347/85 representou importante mudança na ordem jurídica brasileira, pois o processo judicial passou a ser utilizado na defesa de direitos não apenas individuais, mas também de direitos coletivos, melhor dizendo, metaindividuais (coletivos, difusos e individuais homogêneos). Nesse sentido, afirma Milaré:

A Lei 7.347/1985 significou, sem dúvida, uma “revolução” na ordem jurídica brasileira, já que o processo judicial deixou de ser visto como mero instrumento de defesa de interesses individuais, para servir de efetivo mecanismo de participação da sociedade na tutela de situações fático-jurídicas de diferente natureza, vale dizer, daqueles conflitos que envolvem interesses supra-individuais – difusos, coletivos e individuais homogêneos.²³¹

Nesse sentido Sebastião Geraldo observa que:

Na constante busca da realização do Direito, o legislador é impulsionado para atender às novas necessidades, criando modernas regras processuais ou adaptando as antigas com o propósito de alcançar soluções adequadas para os conflitos do nosso tempo. Exatamente nesse contexto de renovação é que foi criada a ação civil pública, por intermédio da Lei n. 7.347/85, posteriormente aperfeiçoada pela Constituição da República de 1988 e pela Lei n. 8.078/90, que instituiu o Código de Proteção e Defesa do Consumidor. A ação civil pública desperta grande entusiasmo no campo do processo do trabalho porque pode desempenhar papel fundamental na defesa dos interesses coletivos ou difusos, com aplicação eficaz no objeto do nosso estudo, a proteção do direito à saúde dos trabalhadores.²³²

Com o advento do Código de Defesa do Consumidor (Lei n.º 8.078/90), a parte processual desse código passou a ser aplicada a toda tutela de interesses difusos, ou seja, à Lei n.º 7.347/85 (Lei da Ação Civil Pública – LACP), tutelando, também, os interesses ou direitos individuais homogêneos.²³³

A LACP, em seu art. 1.º, inciso I estabelece a adequação da ação civil pública na proteção do meio ambiente (nele inserido o meio ambiente do trabalho), de forma que é plenamente viável falar da ação civil pública para resguardar os direitos dos trabalhadores a um ambiente de trabalho sadio e equilibrado (art. 225, Constituição Federal).

Demonstrada a possibilidade de se ajuizar ação civil pública para proteger o meio ambiente do trabalho, importante, agora, destacar alguns conceitos doutrinários sobre o tema. Para Carlos Henrique Bezerra Leite:

²³¹ MILARÉ, Edis. **Direito do ambiente: a gestão em foco. Doutrina. Jurisprudência. Glossário.** 2007, p. 1.009-1.010.

²³² OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Proteção jurídica à saúde do trabalhador.** 2002, p. 444.

²³³ Cf. MILARÉ, Edis. op. cit., p. 1.010.

(...) a ação civil pública é o meio (a), constitucionalmente assegurado (b) ao Ministério Público, ao Estado ou a outros entes coletivos autorizados por lei (c), para promover a defesa judicial (d) dos interesses ou direitos metaindividuais (e).

É o meio (a), aqui empregado no sentido de garantia fundamental que propicia o acesso dos titulares materiais metaindividuais à prestação jurisdicional.

Constitucionalmente assegurado (b), porque a ação civil pública encontra-se catalogada expressamente na Constituição Federal (art. 129, III), e isso é de extrema importância, uma vez que ela não poderá ser eliminada de nosso ordenamento por norma infraconstitucional.

Ao Ministério Público, ao Estado ou a outros entes coletivos autorizados por lei (c), pois a *legitimatío ad causam* em tema de ação civil pública decorre de expressa previsão na Constituição Federal (art. 129, III e § 1.º) ou na lei (LACP, art. 5.º; CDC, art. 82).

Para promover a defesa judicial (d), porquanto a ação civil pública é concebida sob a perspectiva da função promocional do Estado contemporâneo, que cria novas técnicas de encorajamento para que sejam defendidos os interesses sociais, propiciando-lhes adequada tutela jurisdicional. (...)

Dos interesses ou direitos metaindividuais (e), expressões juridicamente sinônimas que exprimem o gênero de que são espécies os interesses ou direitos difusos, coletivos e individuais homogêneos. Com efeito, a expressão “e de outros interesse difusos e coletivos”, prevista no art. 129, III, da CF, comporta interpretação extensiva, isto é, permite ao legislador infraconstitucional catalogar outros interesses, de natureza metaindividual, que considerar socialmente relevantes, como é o caso dos individuais homogêneos.²³⁴

Para Rodolfo de Camargo Mancuso a ação civil pública é:

O meio processual de natureza não penal, apto à instrumentação judicial dos interesses metaindividuais, socialmente relevantes, e, mesmo quando de natureza individual, desde que qualificados pela nota da indisponibilidade ou homogeneizados pela origem comum, uns e outros portados em Juízo pelos co-legitimados credenciados pelo legislador como `representantes adequados`, atuando em caráter concorrente-disjuntivo.²³⁵

A ação civil pública é, portanto, o meio utilizado para promover a defesa judicial dos interesses ou direitos metaindividuais (difuso, coletivo e individual homogêneo). O meio ambiente do trabalho, como bem ambiental que é, enquadra-se na categoria de bem difuso, conforme já exposto, devendo ser protegido contra as diversas agressões.

Importante ressaltar, contudo, que à vista da Constituição vigente, o meio ambiente ecologicamente equilibrado, nele inserido o meio ambiente do trabalho, não pode mais ser considerado mero interesse difuso, mas forma de direito humano fundamental, dito de terceira geração. É o que assevera José Afonso da Silva:

²³⁴ **Curso de direito processual do trabalho**, 2005, p. 895-896.

²³⁵ MANCUSO, Rodolfo de Camargo. A ação civil pública trabalhista: análise de alguns pontos controvertidos. *In Revista do Ministério Público do Trabalho*, 1996, p. 48.

O típico e mais importante meio processual de defesa ambiental é a *ação civil pública*, que foi agasalhada pela Constituição quando, no art. 129, III, prevê como uma das funções institucionais do Ministério Público promover a ação civil pública para a proteção do patrimônio público e social, do meio ambiente e de outros interesses difusos e coletivos, sem prejuízo da legitimação de terceiros.

A Lei n.º 7.347, de 1985 – anterior, como se nota, à Constituição –, prevê a *legitimação* das pessoas jurídicas estatais, autárquicas e paraestatais, assim como das associações destinadas à proteção do meio ambiente, além do Ministério Público, para propor a ação civil pública, que, segundo a mesma lei, é o instrumento processual adequado para reprimir ou impedir danos ao meio ambiente, ao consumidor, a bens e direitos de valor artístico, estético, histórico e paisagístico.

O *objeto mediato* da ação, portanto, consiste na tutela do direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, do direito do consumidor e dos bens e direitos de valor artístico, estético, histórico, turístico e paisagístico (art. 1.º da Lei n.º 7.347, de 1985), que, em face da Constituição vigente, **não podem mais ser considerados meros interesses difusos, mas formas de direitos humanos fundamentais, ditos de terceira geração**. O *objeto imediato* será a condenação em dinheiro ou o cumprimento de obrigação de fazer ou de não-fazer (art. 3.º). (sem grifo no original).²³⁶

Pelo exposto, inegável que a ação civil pública é o meio capaz de assegurar a saúde psíquica do trabalhador no meio ambiente do trabalho.

Assim, se configurado a assédio moral, por exemplo, no meio ambiente do trabalho, agressão à saúde psíquica dos trabalhadores, podem os agredidos fazerem a denúncia junto ao Ministério Público do Trabalho, que poderá propor ação civil pública para defender o direito daqueles trabalhadores que foi violado. Como exemplo, colaciona-se trecho da decisão proferida pela 1.ª Vara do Trabalho de Natal/RN no julgamento da Ação Civil Pública n.º 1034/05, ajuizada pelo Ministério Público do Trabalho da 21.ª Região contra a Companhia Brasileira de Bebidas-AMBEV:

EMENTA:

1. Caracterizado o dano moral coletivo, de dimensão transindividual, passível de reparação, quando o empregador ofender, injusta e coletivamente, a intimidade, a vida privada, a imagem e a honra dos trabalhadores. A humilhação imposta aos trabalhadores, que não cumprem metas de vendas, mediante “brincadeiras”, uso de camisetas com apelidos, danças vexatórias, palavras de baixo calão, que os rebaixam moralmente, evidencia assédio moral, atitude incompatível com o objeto do contrato de trabalho que atinge a dignidade da pessoa do trabalhador e por conseqüência, sua honra subjetiva e objetiva. Violação aos preceitos do art. 5º, inciso X, da Constituição Federal.

2. Apenas o provimento judicial de inibição futura da conduta não atende ao sentimento de justiça para com o dano que já se materializou e da qual já se beneficiou o infrator. É relevante que outra condenação seja direcionada ao infrator para que sinta a extensão da gravidade da conduta adotada e dos males causados a toda a coletividade por sua conduta tão reprovável quanto ilícita atendendo-se assim aos anseios de justiça recompondo o equilíbrio social que se espera do Poder Judiciário.

3. Reparação por danos morais que deve atender às finalidades punitivo-educativo e de compensação à coletividade.

²³⁶ **Direito ambiental constitucional**. 2004, p. 320-321.

Vistos, etc.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO – PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 21ª REGIÃO, ajuizou Ação Civil Pública com pedido de antecipação dos efeitos da tutela contra COMPANHIA BRASILEIRA DE BEBIDAS - AMBEV, alegando que instaurou o Procedimento Preparatório de Inquérito Civil Pública de n. 0027/05 a fim de investigar denúncias de que a empresa ré estava procedendo a tratamento desrespeitoso e humilhante aos seus empregados vendedores que não atingissem as metas de vendas ferindo-lhes a honra e a dignidade uma vez que eram obrigados a usar camisetas com apelidos, dançarem, assistirem reuniões em pé, dentre outras. Diz que foi oficiado à DRT requisitando fiscalização obtendo resposta onde a Ambev teria acordado em emitir orientações informativa indicando que tais práticas poderia [sic] ser enquadrada [sic] como crime de assédio moral e condenação em danos morais. Diz que tal acordo já confirma a prática das referidas ações vexatórias. Alega que após tal fato outros empregados que não quiseram se identificar, ofertaram novas denúncias contra a empresa pela prática dos mesmos atos já mencionados. Cita que foi designada audiência perante aquele órgão e vários depoimentos foram colhidos onde os representantes da Ambev, segundo alega, teriam confirmado a prática de apelidar os empregados e as camisetas com os apelidos e o descumprimento do que fora acordado na DRT. Alega que o presidente do sindicato confirmou a prática dos atos mencionados. Cita a RT cujo autor foi um ex-empregado de nome André Ramos da Silva que confirmou em seu depoimento e no das testemunhas, além de provas documentais e a própria camiseta com apelido a prática por parte da empresa de atos vexatórios à dignidade de seus empregados. Discorre acerca da competência material e funcional desta Justiça especializada bem como a competência do Ministério Público para propor a presente ação e do cabimento de ação civil pública na espécie. Tece considerações acerca do cabimento do dano moral e, sobretudo, do dano moral coletivo. Discorreu acerca do cabimento de tutela antecipada tendo requerido que a mesma fosse concedida para que a ré não aplicasse a seus empregados penalidades não previstas em lei, exigindo o uso de camisetas com apelidos, participação em reuniões sem direito a assento ou danças vexatórias; além de não tolerar que sejam imputados apelidos ou assédio moral em seu ambiente de trabalho. Colacionou jurisprudência atinente ao objeto da ação. Pelo exposto, postulou: a condenação definitiva da AMBEV nas obrigações especificadas no pedido de tutela; a condenação da AMBEV a pagar indenização de R\$ 30.000.000,00 (trinta milhões de reais) reversível ao FAT; a fixação de multa diária de R\$ 10.000,00 pelo descumprimento de qualquer das obrigações acima por empregado prejudicado.

Deu à causa o valor de R\$ 30.000.000,00.

Juntou diversos documentos.

(...)

II – Dispositivo.

Diante do exposto e considerando tudo o mais que nos autos consta, julga-se PROCEDENTE EM PARTE a presente Ação Civil Pública ajuizada pelo MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO – PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 21ª REGIÃO em desfavor da COMPANHIA BRASILEIRA DE BEBIDAS - AMBEV condenando-se esta a:

1. indenização por danos morais coletivos, arbitrada em R\$ 1.000.000,00 (um milhão de reais) a ser revertido ao Fundo de Amparo do Trabalhador – FAT, no prazo de cinco dias após o trânsito em julgado da decisão,

2. de imediato, independente do trânsito em julgado da decisão, cumprir as seguintes obrigações: a) não submeter seus empregados a situações vexatórias de uso de camisetas com apelidos ou qualquer outro tipo de constrangimento; b) não impedir o assento de seus empregados em reuniões; c) não obrigar seus empregados a danças vexatórias; d) não tolerar que sejam imputados apelidos a seus empregados; e) não tolerar ou praticar o assédio moral no ambiente de trabalho, sob pena de, em caso de descumprimento, pagar multa no valor de R\$ 10.000,00 por empregado prejudicado (sem prejuízo da ação correspondente) a ser revertida ao FAT.

Tudo de acordo com a fundamentação supra que passa a integrar o presente dispositivo como se nele estivesse transcrito.

Quantum debeatur com incidência de juros e correção monetária na forma da lei. Oficie-se a DRT após o trânsito em julgado do *decisum* enviando-lhes cópia da decisão.
Custas pela reclamada em R\$20.000,00 calculadas sobre R\$ 1.000.000,00 valor da condenação e adotado para todos os fins.
Cientes as partes nos termos do enunciado de súmula 197 do e. TST.
E, para constar, foi lavrada a presente Ata, a qual vai assinada na forma da Lei.²³⁷
(sem grifo no original).

5.3 Legitimação ativa

A Lei n.º 7.347/85 em seu artigo 5.º e incisos, com a nova redação determinada pela Lei n.º 11.448, de 15 de janeiro de 2007, prevê os legitimados ativos para propor a ação civil pública, assim dispondo:

Art. 5º Têm legitimidade para propor a ação principal e a ação cautelar:
I - o Ministério Público;
II - a Defensoria Pública;
III - a União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios;
IV - a autarquia, empresa pública, fundação ou sociedade de economia mista;
V - a associação que, concomitantemente:
a) esteja constituída há pelo menos 1 (um) ano nos termos da lei civil;
b) inclua, entre suas finalidades institucionais, a proteção ao meio ambiente, ao consumidor, à ordem econômica, à livre concorrência ou ao patrimônio artístico, estético, histórico, turístico e paisagístico.

Segundo o art. 6.º do Código de Processo Civil “ninguém poderá pleitear, em nome próprio, direito alheio, salvo quando autorizado por lei”. Tal dispositivo confere apenas ao titular do direito ameaçado ou violado legitimidade para agir. Até então, não havia alguém capaz de, em seu próprio nome, defender os interesses ou direitos difusos e coletivos. Contudo, a Lei n.º 7.347/85 trouxe uma inovação, uma vez que ela enumerou os legitimados, em tema de tutela do meio ambiente, para propor a ação civil pública, conferindo-a não apenas ao Ministério Público, o qual já possuía legitimação desde a Lei n.º 6.938/81, mas também, a outras entidades públicas e privadas.²³⁸

Tal legitimação ativa, frise-se, é concorrente e disjuntiva, pois todos estão autorizados para a promoção da demanda e cada um pode agir isoladamente, sozinho, sem que seja necessária a anuência ou autorização dos demais.²³⁹ É o que emana do art. 129, § 1.º da Constituição Federal, segundo o qual “a legitimação do Ministério Público para as ações

²³⁷ RIO GRANDE DO NORTE. 1.ª Vara do Trabalho de Natal. ACP n.º 1034/05. Juíza: Simone Medeiros Jalil Anchieta. Ac. de 18 nov. de 2005.

²³⁸ Cf. MILARÉ, Édis. **Direito do ambiente: a gestão em foco. Doutrina. Jurisprudência. Glossário.** 2007, p. 1.012-1.013.

²³⁹ Cf. Idem, *Ibidem*, p. 1.013.

civis previstas neste artigo não impede a de terceiros, nas mesmas hipóteses, segundo o disposto nesta Constituição e na lei”.

Uma questão bastante discutida é a da legitimidade do Ministério Público do Trabalho (MPT) para propor ação civil pública em defesa do meio ambiente do trabalho. Segundo Nahmias, aqueles que contestam a legitimidade do MPT defendem, basicamente, que: quando a tutela de interesses coletivos está em questão, tais direitos devem ser defendidos pelo sindicato (CF/88, art. 8.º, III) e que a propositura da ação para prevenção e reparação de danos ao meio ambiente do trabalho, quando esses são associados a acidentes do trabalho, é competência dos Ministérios Públicos Estaduais.²⁴⁰

Ora, tais argumentos, conforme assevera o aludido autor, padecem de fragilidade. Primeiro porque o próprio art. 5.º e incisos da Lei n.º 7.347/85 deixa claro que a legitimação ali constante é concorrente. Segundo porque quanto à competência do Ministério Público, não há dúvida alguma que ele é competente para propor ação civil pública em matéria de meio ambiente do trabalho. Porém, não se pode olvidar que tal instituição possui um ramo específico trabalhista, qual seja, o MPT.²⁴¹

Assim, a questão que vem à tona neste momento é a seguinte: qual ramo do Ministério Público é legitimado para ajuizar ação civil pública na defesa do meio ambiente do trabalho: Ministério Público Estadual ou Ministério Público do Trabalho?

Ora, o Ministério Público, apesar de ser uma instituição una e indivisível (art. 127, § 1.º da Constituição Federal), possui um *parquet* especializado na matéria trabalhista, qual seja, o Ministério Público do Trabalho, sendo de sua competência ajuizar ação civil pública em defesa do meio ambiente do trabalho, pelos motivos a seguir expostos.

Primeiramente, a ilegitimidade do Ministério Público Estadual se dá em razão do disposto na Lei Orgânica do Ministério Público – Lei Complementar n.º 75, de 20 de maio de 1993, art. 83, III – que atribuiu à Procuradoria da Justiça do Trabalho a iniciativa da ação civil pública perante a Justiça do Trabalho.²⁴² O citado artigo assim dispõe:

Art. 83. Compete ao Ministério Público do Trabalho o exercício das seguintes atribuições junto aos órgãos da Justiça do Trabalho:

[...]

III - promover a ação civil pública no âmbito da Justiça do Trabalho, para defesa de interesses coletivos, quando desrespeitados os direitos sociais constitucionalmente garantidos;

²⁴⁰ MELO, Sandro Nahmias. **Meio ambiente do trabalho: direito fundamental**. 2001, p. 107.

²⁴¹ Cf. *Ibidem*, mesma página.

²⁴² Cf. MELO, Sandro Nahmias. *op. cit.*, p. 108.

A 1.^a Vara do Trabalho de Natal/RN ao julgar a Ação Civil Pública n.º 1034/05, ajuizada pelo Ministério Público do Trabalho da 21.^a Região contra a Companhia Brasileira de Bebidas-AMBEV se manifestou, também, sobre a competência do Ministério Público do Trabalho para ajuizar ação civil pública na proteção da saúde psíquica dos trabalhadores, da seguinte forma:

[...]

II.1.3 - Inconstitucionalidade do art. 83, III da LC n. 75/93 e ilegitimidade do Ministério Público para intentar a presente ação por ausência de afronta a interesses sociais constitucionalmente previstos e por inexistência de interesse coletivo mas apenas configuração de interesses individuais.

A ré alegou a Inconstitucionalidade do art. 83, III da LC n. 75/93 com base no art. 129, inciso III e IX da CF/88 eis que criou um tipo de legitimação extraordinária ao Ministério Público quando a CF/88 delimitou a legitimação para a defesa dos interesses e direitos coletivos às representações de grupos, classes ou categoria de pessoas. Ainda preliminarmente alegou a ilegitimidade ativa do Ministério Público eis que a norma invocada confere legitimidade ao Ministério Público do Trabalho para promover ação civil pública no âmbito da Justiça Laboral apenas para defesa de interesses coletivos quando desrespeitados os direitos sociais constitucionalmente garantidos. Razão também não lhe assiste. A CF em seu art. 129, inciso IX da Constituição federal, possibilita à lei atribuir outras funções ao *Parquet*, compatíveis com a sua finalidade. O Exmo Sr. Dr Xisto Tiago de Medeiros Neto ao tratar do tema em sua extraordinária obra “Dano Moral Coletivo” dispôs com maestria acerca do tema cujos trechos da obra passo a transcrever e adotar como fundamentos de decisão:

“Guardando sintonia com a opção constitucional gizada no art. 129, parágrafo 1º, os arts. 5º da LACP e 82 do CDC conferem legitimação ampla para o manuseio da ação civil pública, refletindo postura legislativa de valorização e reconhecimento da importância dos interesses a defender (coletivos, difusos e individuais homogêneos) e afirmando o objetivo de que essa proteção tenha em vários entes (públicos e privados) possibilidade de vir a ser efetivada.

Evidencie-se também, diante da integração do sistema (CF, LACP e CDC) e com base nos arts. 82, inciso I, do CDC e 129, inciso IX, da Constituição federal (que possibilita à lei atribuir outras funções ao *Parquet*, compatíveis com a sua finalidade), que é inofidável a legitimação do Ministério Público para a defesa coletiva de interesses individuais homogêneos, em qualquer hipótese (disponíveis ou indisponíveis), uma vez que essa tutela será sempre de interesse social.

Ademais a Lei Complementar n. 75/93 em seu artigo 6º é explícita ao estabelecer a competência do Ministério Público da União para promover a ação civil pública visando à proteção de quaisquer interesses individuais indisponíveis, homogêneos, sociais, difusos e coletivos (inciso VII, alínea d), além de reiterar no inciso XII do mesmo dispositivo a competência para o ajuizamento da ação civil coletiva (...) objetivando a defesa de *interesses individuais homogêneos*.

Não obstante a clareza da lei e a coerência das disposições em face do processo coletivo e do seu fundamento constitucional, formaram-se três correntes de interpretação de cunho restritivo à atuação do Ministério Público em sede de tutela de interesses individuais homogêneos.

A primeira delas, de repercussão desprezível, refletindo uma visão legal distorcida do sistema e estritamente vinculada ao aspecto gramatical, apegou-se apenas à letra insulada do inciso III do art. 129 da Constituição Federal e do inciso IV do art. 1º da LACP, para sustentar, em síntese, que padeciam de inconstitucionalidade as normas que ampliam a legitimação do *Parquet* para a defesa de outros interesses que não os coletivos e difusos, e que não pode a defesa dos interesses individuais homogêneos, em razão de sua disponibilidade, ser incluída como função institucional do Ministério Público.

A segunda corrente, também ultrapassada, apenas concebia a legitimação do Ministério Público, quando os interesses individuais homogêneos traduzissem indisponibilidade plena, conforme refletiu a decisão proferida, à época pelo STJ, no recurso especial n. 59.164-3-MG. A terceira corrente, bem menos restritiva, por isso mesmo considerada eclética, admite a defesa, pelo Ministério Público, dos interesses individuais homogêneos, quando estes forem indisponíveis, à vista do caput do art. 127 da Carta magna, ou quando disponíveis, diante da visualização da repercussão ou relevância social, determinada pela natureza da matéria ou pelo grande número de seus titulares. Nesse sentido, destaca-se o acórdão do Superior Tribunal de Justiça, oriundo da 4ª Turma, correspondente ao julgamento do Recurso especial n. 177.965-PR, proferido em 18.05.99 (DJ 28.03.1999), em que relator o ministro Ruy Rosado de Aguiar, extraíndo-se da ementa o seguinte excerto:

O Ministério Público tem legitimidade para promover ação coletiva em defesa de interesses individuais homogêneos quando existente interesse social compatível com a finalidade da instituição.” Pois bem, da transcrição acima vemos que a tese levantada pela reclamada está, como disse o escritor, “refletindo uma visão legal distorcida do sistema”.

Ademais, a propositura da ACP em defesa dos interesses individuais homogêneos já configura questão de interesse social, como bem citou o referido autor na mesma obra, pois com ela desestimula-se a proliferação de demandas individuais, prestigia-se a atividade jurisdicional, democratiza-se o acesso ao judiciário e evitam-se decisões conflitantes sobre matérias decorrentes de origem comum, sem falar que o artigo 129 da Carta Magna invocado pela ré, em seu inciso IX (o que foi omitido) possibilita ao legislador ordinário ampliar a legitimação do Ministério Público, além do fato de que os interesses ou direitos individuais homogêneos como uma das espécies de interesses metaindividuais somente surgiram com o CDC, no ano de 1990 e, portanto, após o advento da CF/88 e são plenamente aplicáveis ao caso concreto não havendo de se falar em inconstitucionalidade da LC 75/93, ou inexistência de interesse social a ser tutelado.

Assim, indefere-se as preliminares em comento.²⁴³ (sem grifo no original).

Dessarte, indiscutível a legitimidade do Ministério Público do Trabalho no presente caso, uma vez que a Lei Orgânica do Ministério Público atribui tal legitimação.

Sendo assim, a atuação desse *parquet* especializado não pode se dá na Justiça Comum, mas sim na Justiça do Trabalho que é a competente para conhecer e julgar as questões relativas à prevenção do meio ambiente do trabalho, o que será abordado com mais propriedade no item 4.4.

Resta claro, portanto, que o *parquet* trabalhista, que tem sua atuação perante a Justiça do Trabalho, é o ramo do Ministério Público legitimado para defender o meio ambiente do trabalho, enquanto que o Estadual tem sua legitimidade voltada para a atuação no tocante às ações acidentárias típicas, decorrentes das lesões sofridas no ambiente de trabalho inseguro.²⁴⁴

²⁴³ RIO GRANDE DO NORTE. 1.ª Vara do Trabalho de Natal. ACP n.º 1034/05. Juíza: Simone Medeiros Jalil Anchieta. Ac. de 18 nov. de 2005.

²⁴⁴ Cf. MELO, Raimundo Simão de. Meio ambiente do trabalho: prevenção e reparação, juízo competente. *In Revista do Direito Trabalhista*, n.º 7, p. 21.

Ressalte-se a decisão do Superior Tribunal de Justiça no tocante à ilegitimidade do Ministério Público Estadual:

O Ministério Público é uno e indivisível, mas apenas na medida em que os seus membros estão submetidos a uma mesma chefia. Essa unidade e indivisibilidade só dizem respeito a cada um dos vários Ministérios Públicos que o sistema jurídico brasileiro consagrou. Assim, o Ministério Público Estadual não tem legitimidade para instaurar, contra sociedade empresária, pessoa jurídica de direito privado, inquérito civil para apurar descumprimento de normas relativas à higiene e à segurança do trabalho, nem para ajuizar, decorrentemente, ação civil pública.²⁴⁵ (sem grifo no original).

Importante, ainda, lembrar que a atuação do Ministério Público do Trabalho na defesa do meio ambiente laboral decorre da alteração constitucional trazida pelo art. 127 da Constituição Federal, que lhe incumbe, como igualmente o faz com relação aos demais ramos do Ministério Público, a defesa da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis. Assim, o *parquet* trabalhista, que antes tinha atuação quase que exclusiva perante os tribunais, hoje desempenha suas funções muito mais como órgão agente, destacando-se a defesa do meio ambiente do trabalho.

O Ministério Público do Trabalho, na defesa do meio ambiente do trabalho sadio, apura as denúncias recebidas, ou pode atuar de ofício ao tomar conhecimento da existência de lesões às normas referentes à medicina e segurança do trabalho. Configurada a lesão ao meio ambiente do trabalho, o Ministério Público do Trabalho poderá tomar dos interessados termo de ajustamento de conduta (art. 5.º, § 6.º, da Lei nº 7.347/85), pelo qual as empresas comprometem-se, mediante cominação de multa, a adequarem o meio ambiente do trabalho. Caso isso não ocorra, o *parquet* trabalhista poderá ajuizar ações civis públicas e outras medidas judiciais.

Assim, a ação civil pública configura-se como instrumento poderoso de defesa do meio ambiente do trabalho. Nesse sentido, Norma Sueli Padilha:

Assim, a ação civil pública, como instrumento processual de invocação da tutela jurisdicional na defesa de interesses metaindividuais, propiciadora da possibilidade de universalização da jurisdição, da facilitação do acesso à Justiça dos conflitos de massa e da busca da efetividade do processo, representa, diuturnamente, um instrumento poderosíssimo de defesa do meio ambiente do trabalho.²⁴⁶

²⁴⁵ BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. 1.ª Turma. MS n.º 5.563-9. RS, n.º 95.0015387-4, Relator: Min. César Asfor Rocha, Ac. de 21 ago de 1995.

²⁴⁶ **Do meio ambiente do trabalho equilibrado**. 2002, p. 84.

Por todo o exposto, irrefutável a competência do *parquet* trabalhista para ajuizar ação civil pública em defesa da saúde psíquica do trabalhador, uma vez que bem mais vocacionado para essa tarefa, em razão da vivência e experiência diárias no trato das questões trabalhistas envolvendo empregados e empregadores.

5.4 Legitimação passiva

A Lei n.º 6.938/81, em seu art. 3.º, inciso IV, considera poluidor “a pessoa física ou jurídica, de direito público ou privado, responsável, direta ou indiretamente, por atividade causadora de degradação ambiental”.

Pode, portanto, ser legitimado passivo da ação civil pública ambiental toda e qualquer pessoa física ou jurídica, inclusive a Administração Pública, que venha a infringir normas de direito material protetoras do meio ambiente.

O Poder Público poderá sempre, segundo Milaré, “figurar no pólo passivo de qualquer demanda dirigida à reparação do meio ambiente, forte no preceptivo constitucional que lhe impôs o dever de preservá-lo e defendê-lo para as presentes e futuras gerações.”²⁴⁷ Se ele não for responsável por ter ocasionado diretamente o dano, por intermédio de um de seus agentes, o será ao menos solidariamente, por omissão no dever de fiscalizar e impedir que tais danos aconteçam. Em tal conjuntura, poderá voltar-se regressivamente contra o agente que, por culpa, deu causa à danosidade ambiental, ou contra o direto causador do dano.²⁴⁸

5.5 Competência de jurisdição

A jurisdição, enquanto poder que detém o Estado de aplicar o direito ao fato concreto para solucionar os conflitos existentes, é uma só. Contudo, quanto ao seu exercício, comporta distribuição, em razão da necessidade de uma melhor atuação da função jurisdicional e da divisão racional do trabalho. Foram, portanto, instituídos organismos distintos, quais sejam Justiça Comum (Estadual e Federal) e Justiça Especial (do Trabalho, Eleitoral e Militar).²⁴⁹

²⁴⁷ MILARÉ, Édis. **Direito do ambiente: a gestão em foco. Doutrina. Jurisprudência. Glossário.** 2007, p. 1.022.

²⁴⁸ Cf. MILARÉ, Édis. **Direito do ambiente: a gestão em foco. Doutrina. Jurisprudência. Glossário.** 2007, p. 1.022.

²⁴⁹ MILARÉ, Édis. **Direito do ambiente: a gestão em foco. Doutrina. Jurisprudência. Glossário.** 2007, p. 1.027.

Importante, portanto, encaminhar a demanda à Justiça competente para julgá-la, a fim de se evitar incidentes e conflitos que atrasam a prestação jurisdicional.

Assim, Júlio César da Rocha assevera que “inicialmente, a nossa jurisprudência, ao analisar questões relativas ao meio ambiente de trabalho, entendeu ser competente a Justiça Comum Estadual para apreciar e julgar as ações correspondentes”.²⁵⁰ Contudo, atualmente, autores como Amauri Mascaro Nascimento, Ives Gandra Martins Filho, Rodolfo de Camargo Mancuso e Raimundo Simão de Melo defendem a competência da Justiça do Trabalho para apreciar e julgar ação civil na tutela do meio ambiente do trabalho e saúde dos trabalhadores, em razão das especificidades dessa Justiça e da sua familiaridade com a matéria.

Segundo Sebastião Oliveira, “atualmente, é pacífico o entendimento sobre a competência da Justiça do Trabalho para apreciar a ação civil pública, relativamente às matérias indicadas no art. 114 da Constituição da República”.²⁵¹ O Supremo Tribunal Federal, inclusive, já se manifestou sobre o tema no julgamento do Recurso Extraordinário n.º 206.220-1/MG:

COMPETÊNCIA - AÇÃO CIVIL PÚBLICA - CONDIÇÕES DE TRABALHO. Tendo a ação civil pública como causas de pedir disposições trabalhistas e pedidos voltados à preservação do meio ambiente do trabalho e, portanto, aos interesses dos empregados, a competência para julgá-la é da Justiça do Trabalho.²⁵²

O citado acórdão refere-se à ação civil pública proposta pelo Ministério Público do Estado de Minas Gerais contra vinte e um bancos, em que se busca o cumprimento da legislação trabalhista diante da precariedade das condições e do ambiente de trabalho oferecidas pela rede bancária de Juiz de Fora, quais sejam, a extrapolação da jornada de trabalho e o conseqüente aparecimento de Lesões por Esforço Repetitivo (LER).

A aludida decisão foi proferida em recurso extraordinário contra acórdão do Superior Tribunal de Justiça que, apreciando conflito de competência estabelecido entre a 4.^a Junta de Conciliação e Julgamento e o Juízo de Direito da Fazenda Pública, entendeu ser competente para apreciar e julgar questões envolvendo meio ambiente do trabalho a Justiça Comum Estadual, ementando o seu entendimento nos seguintes termos:

²⁵⁰ ROCHA, Júlio César de Sá da. **Direito ambiental do trabalho**, 2002, p. 74.

²⁵¹ OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Proteção jurídica à saúde do trabalhador**, 2002, p. 445.

²⁵² BRASIL. Supremo Tribunal Federal. 2.^a Turma. RE n.º 206.220-1, Relator: Ministro Marco Aurélio, Ac. de 16 mar. 1999, DJ de 17 set. 1999.

CONFLITO - AÇÃO CIVIL PÚBLICA - LESÕES POR ESFORÇO REPETITIVO
- LER - Ação que tem por objeto a prevenção de lesões oriundas do trabalho.
Competência da Justiça Comum Estadual.²⁵³

Aludido acórdão, segundo o Ministro Marco Aurélio:

Parte de premissa errônea, ou seja, o envolvimento, na espécie, não de uma controvérsia sobre contornos trabalhistas, em que pesem às causas de pedir e pedido lançados, mas, em si, de prevenção de lesões oriundas do esforço aplicado no trabalho. Vislumbrou-se, na hipótese, verdadeira ação de acidente do trabalho. Assim não é. Fosse esta ação de acidente do trabalho, como definida na lei própria, estaria dirigida não contra os empregadores, mas contra o Instituto de Previdência Social.²⁵⁴

Nas razões do recurso extraordinário, articulou-se a transgressão do art. 114, da Constituição Federal, uma vez que a pretensão deduzida na ação civil pública, pelo Ministério Público, foi o estabelecimento de preceitos típicos da legislação trabalhista, decorrentes da disciplina em torno da duração da jornada de trabalho, períodos de descanso, intervalos e prorrogação da jornada, como condições especiais de trabalho para a categoria dos bancários. O descumprimento de tais preceitos, como sustentado pelo *parquet*, vem sendo a causa principal do aparecimento e agravamento da LER (Lesão por Esforço Repetitivo).

As denúncias recebidas pelo Ministério Público, que levaram ao ajuizamento da ação civil pública, conforme descrito no v. acórdão, consubstanciaram-se na precariedade das condições no ambiente de trabalho oferecidas pela rede bancária de Juiz de Fora, bem assim da extrapolação da jornada de trabalho além do limite legal de duas horas extraordinárias, fatores esses que, aliados ao excesso de serviço, ao não-cumprimento do período de onze horas entre duas jornadas e à não observância de uma pausa de dez minutos para cada cinquenta trabalhados nas atividades de entrada de dados, além de uma hora de repouso e/ou alimentação após seis horas normais de serviço, contribuía sobremaneira para o aparecimento da LER e de seu agravamento clínico naqueles casos já preexistentes.

Verifica-se, portanto, que a prestação jurisdicional buscada perante o Judiciário é de índole trabalhista, indubitavelmente, haja vista que todas as normas legais embaixadoras dos pedidos estão na Consolidação das Leis Trabalhistas. Assim, não se justifica o entendimento do STJ reconhecendo a competência da Justiça Comum para apreciar questões sobre prevenção do meio ambiente do trabalho, na apreciação do referido conflito. Aliás, o

²⁵³ BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. CC n.º 14.463. Relator: Ministro Cláudio Santos, Ac. de 22 abr de 1996.

²⁵⁴ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. 2.ª Turma. RE n.º 206.220-1 (MG). Relator: Ministro Marco Aurélio, Ac. de 16 mar de 1999.

entendimento sobre esta questão tem sido controvertido na própria Corte mencionada, como se infere da ementa abaixo transcrita:

CONFLITO DE COMPETÊNCIA - AÇÃO DE NATUREZA TRABALHISTA -
COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA ESPECIALIZADA

1. A Justiça do Trabalho é competente para processar e julgar as ações tipicamente trabalhistas.
2. Conflito conhecido e provido para declarar competente a 13.ª Junta de Conciliação e Julgamento de Porto Alegre para julgar as duas ações propostas.²⁵⁵

Nota-se na aludida decisão que o próprio STJ entendeu que a prevenção do meio ambiente do trabalho é da competência da Justiça do Trabalho, sendo da Justiça Comum a competência apenas para apreciar sobre os acidentes do trabalho já ocorridos, no tocante às indenizações reparatorias.

Nessa linha de entendimento, é importante a lição de Mancuso:

O meio ambiente laboral haverá de ser assegurado, impositivamente, pela Justiça do Trabalho, quando, no exercício da jurisdição coletiva em sentido largo, ou ainda no âmbito de seu poder normativo (dissídios coletivos, ações de cumprimento), estabelece novas condições para o exercício do trabalho de certas categorias.²⁵⁶

Também nesse mesmo sentido e invocando o art. 114 da Constituição Federal, é o entendimento de Amauri Mascaro nos seguintes termos:

A Justiça do Trabalho é competente para apreciar e decidir as mesmas questões aqui denominadas ambientais e que não passam, como foi mostrado, de lides sobre condições de trabalho no sentido das regras de segurança e medicina do trabalho, e que entram no seu âmbito de competência por força do disposto na Constituição Federal, art. 114.²⁵⁷

Sobre essa questão, Raimundo Simão afirma que:

Hoje, a situação é outra, porque, com clareza, a Constituição atual, nos arts. 109, I e § 3.º e 114, tratou da competência da Justiça do Trabalho e da competência residual da Justiça Comum, não mais atribuindo a esta, com exclusividade e como ocorreu nas Constituições de 1946, 1967 e 1969, a competência para as questões acidentárias.²⁵⁸

²⁵⁵ BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. CC n.º 3639-1 (RS), Relator: Ministro Francisco Peçanha Martins, Ac. de 24 mai de 1993.

²⁵⁶ MANCUSO, Rodolfo de Camargo. Ação Civil Pública Trabalhista: Análise de alguns pontos controvertidos. **Revista do Ministério Público do Trabalho**, p. 59.

²⁵⁷ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Defesa processual do meio ambiente do trabalho. In **Revista LTr**, p.36.

²⁵⁸ MELO, Raimundo Simão de. Meio ambiente do trabalho: prevenção e reparação, juízo competente. In **Revista do Direito Trabalhista**, n.º 7, p. 21.

É, portanto, da Justiça do Trabalho a competência quando se tratar de prevenção do meio ambiente do trabalho e dos pleitos de indenizações moral e material (CF, art. 5º, inc. X e art. 7º, inc. XXVIII), esses dirigidos em face do empregador que tenha agido com dolo ou culpa, causando o infortúnio (responsabilidade subjetiva).²⁵⁹

Será da Justiça Comum a competência quando os pedidos de indenização, auxílios-doença e acidentário, aposentadoria por invalidez e outros benefícios legais forem dirigidos em face do órgão previdenciário (culpa objetiva).²⁶⁰

Assim, de acordo com o acórdão em questão (STF, RE 206220/MG), pediu-se ao Estado-Juiz providências objetivando o respeito à legislação do trabalho. Ora, a competência, na espécie, é definida no art. 114, da Constituição Federal, ressaltando estar em jogo o meio ambiente do trabalho, e, portanto, direito substancial dos próprios empregados, tudo a pressupor relação jurídica empregatícia, ou seja, liame regido pela Consolidação das Leis do Trabalho.²⁶¹

Vê-se de todo o exposto que há uma tendência nos tribunais superiores no sentido de se facilitar a implementação da defesa do meio ambiente do trabalho e da saúde do trabalhador, direitos explicitamente assegurados na Constituição Federal de 1988, pois o órgão ministerial trabalhista e a Justiça do Trabalho estão de fato mais vocacionados e detêm experiências suficientes para tratar da aplicação das normas trabalhistas inerentes ao meio ambiente do trabalho, direito mais importante e indisponível do cidadão trabalhador.

Independentemente da competência, o mais importante é que o Estado e a sociedade organizada empreguem os necessários esforços, inclusive de forma conjunta, para diminuir as agressões psíquicas no ambiente *laboral*, assentando como mais importante a defesa da saúde do trabalhador.

5.6 Competência funcional

Conforme já exposto nos itens anteriores, restou claro que a Justiça do Trabalho é a competente para apreciar e julgar ação civil pública na defesa da saúde psíquica do trabalhador. Contudo, importante questão, levantada por Sebastião Geraldo de Oliveira e por Sandro Nahmias Melo, deve ser aqui ressaltada. Tal questão diz respeito à competência

²⁵⁹ Cf. Idem, Ibidem, mesma página.

²⁶⁰ Cf. Ibid., mesma página.

²⁶¹ Cf. Ibid., mesma página.

funcional para conhecer, instruir e julgar a ação civil pública: será do Juiz do Trabalho ou do Tribunal Regional do Trabalho?

Segundo Sandro Nahmias, os que defendem a competência do Tribunal Regional do Trabalho asseveram que aos Tribunais cabe a análise dos dissídios coletivos e dada a similitude da ação civil pública com esses, deveria tal ação ser julgada pelos Tribunais. Afirmam, ainda, que a competência do Juiz do Trabalho é típica de jurisdição singular, tendo como atribuição natural o julgamento de dissídios individuais.²⁶²

Não obstante tal corrente, importante lembrar que a competência originária do Tribunal constitui exceção. Nesse sentido Sandro Nahmias:

imperioso registrar que os casos de competência originária de Tribunal (competência funcional por grau de jurisdição), constituem exceção. Assim sendo, não há que se falar em uma exegese ampliativa, para que se alcançassem, via analogia, hipóteses não contempladas na norma processual ou de organização judiciária. Nesse mesmo sentido decidiu o Tribunal Regional do Trabalho da 2.^a Região:

“Da ação civil pública. Legitimidade do Ministério Público. Lei Complementar n. 75/93, arts. 83, III, 84, 6º, VII, letra d, Lei n. 7.347/85, art. 5º, Lei n. 8.078/90, art. 81. Da legitimidade do Ministério Público – *A legitimidade do Ministério Público se impõe em se tratando de interesse puro ou individual homogêneo, quando em discussão o interesse de uma coletividade. A classificação de um direito como difuso, coletivo, individual puro ou individual homogêneo é o tipo de tutela jurisdicional que se pretende quando se propõe a competente ação judicial. O mesmo tipo pode dar ensejo à proteção difusa, coletiva e individual*”. (Nelson Nery Jr.).

3 Da competência funcional – *A competência funcional para a apreciação de ação civil pública é da Junta de Conciliação e Julgamento, no local onde ocorrer o dano (art. 2.º da Lei n. 7.347/85). Os Regionais, excepcionada a competência funcional para a rescisória, ação anulatória, mandado de segurança, habeas corpus, têm competência funcional revisora, não originária*” (grifado no original – Processo TRT/SP N. 02 97 032 714 1, Rel. Francisco Antônio de Oliveira).²⁶³

Nesse mesmo sentido, corrobora Carlos Henrique Bezerra Leite:

No âmbito do processo laboral, portanto, à míngua de legislação específica, a ação civil pública deve ser proposta perante os órgãos de primeira instância, ou seja, as Varas do Trabalho do local onde ocorreu ou deva ocorrer a lesão aos interesses metaindividuais defendidos na demanda coletiva.

Nesse sentido, a SDI-1 do TST firmou o entendimento (TST-ACP 154.931/94.8, Rel. Min. Ronaldo Leal) de que a regra de competência fixada no art. 93 do CDC é aplicável à ACP no âmbito trabalhista, ou seja, se o dano for de âmbito local, a competência será da Vara do Trabalho territorialmente competente; se de âmbito regional, de uma das Varas do Trabalho da Capital; finalmente, se de âmbito supra-regional ou nacional, de uma das Varas do Trabalho do Distrito Federal.

De tal arte, e sob qualquer ângulo que se examine a questão, a competência originária e hierárquica para a ação civil pública será sempre das Varas do

²⁶² Cf. MELO, Sandro Nahmias. **Meio Ambiente do Trabalho: Direito Fundamental**, 2001, p. 111.

²⁶³ Cf. MELO, Sandro Nahmias. **Meio Ambiente do Trabalho: Direito Fundamental**, 2001, p. 111.

Trabalho, não colhendo, *data vênia*, a interpretação de que a ACP trabalhista teria feição de DC e, por isso, deveria ser julgada originariamente pelos TRTs ou TST.²⁶⁴

Sebastião Geraldo também entende ser da competência do Juiz do Trabalho o julgamento da ação:

Entendemos, porém, que a ação civil pública deve ser proposta perante a Vara do Trabalho da localidade onde estão ocorrendo as lesões ou ameaças de lesões, porquanto a maior afinidade dessa ação é com o dissídio individual plúrimo. No dissídio coletivo, o pronunciamento judicial está voltado para o poder normativo, o que não é propósito da ação civil pública, pois esta já parte de norma preexistente. Por outro lado, a instrução processual, com os depoimentos de partes, testemunhas, perícias judiciais ou a inspeção judicial, se for o caso, deve ser feita, por princípio, na localidade onde ocorreu o dano, como expressamente estabeleceu o art. 2.º da Lei n. 7.347/85, visando à facilidade da produção da prova. Não há qualquer norma jurídica que determine o afastamento desse princípio salutar para justificar a adoção da regra excepcional, isto é, a competência originária dos tribunais.²⁶⁵

O Tribunal Regional do Trabalho da 2.ª Região já se manifestou sobre a competência funcional do Juiz do Trabalho:

AÇÃO CIVIL PÚBLICA – Competência material e funcional – É da Justiça do Trabalho a competência para julgar Ação Civil Pública proposta pelo Ministério Público do Trabalho, decorrente da não observância dos artigos 11 e 14 da Lei n. 7.783/89 (Lei de Greve). A competência funcional para o julgamento é das Juntas de Conciliação e Julgamento, em virtude do que dispõe o art. 2.º, da Lei n. 7.347/85, e da inexistência de norma específica que a desloque para os Tribunais.²⁶⁶ (sem grifo no original).

O Tribunal Regional do Trabalho da 4.ª Região também já decidiu nesse mesmo sentido:

Ação Civil Pública – Competência de JCJ – Competência funcional que se atribui às Juntas de Conciliação e Julgamento, pela natureza dos interesses e direitos tutelados. Retorno dos autos à Junta de origem para julgamento.²⁶⁷

Indiscutível, portanto, que a ação civil pública deve ser proposta perante o Juiz do Trabalho da localidade onde estão ocorrendo as lesões ou ameaças de lesões.

²⁶⁴ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito Processual do Trabalho**, 2005, p. 903.

²⁶⁵ OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Proteção jurídica à saúde do trabalhador**, 2002, p. 446.

²⁶⁶ SÃO PAULO. Tribunal Regional do Trabalho 2.ª Reg. 4.ª Turma RO n.º 02950324139, Relatora: Juíza Sônia Maria Prince Franzini, Ac. n.º 02970160638, de 15 abr. 1997.

²⁶⁷ RIO GRANDE DO SUL. Tribunal Regional do Trabalho 4.ª Reg. ACP n.º 95.034054-5, Relator: Juiz Antônio Salgado Martins, 29 nov. 1995.

6 CONCLUSÃO

Constata-se que o estudo da proteção à saúde psíquica do trabalhador é de extrema relevância, uma vez que agressões como o assédio moral, o estresse e a depressão, bem como outras de ordem psíquica são de difícil comprovação, levando-se em conta a complexidade das relações sócio-laborais, diferentemente do que ocorre com as agressões físicas.

Ao longo deste trabalho foram explanadas praticamente todas as conclusões sobre o tema cabendo a este tópico, portanto, reunir tais questões de forma mais sucinta, posicionando-se a respeito de algumas questões que foram vistas no decorrer dos capítulos.

Como visto, antes de adentrar propriamente no estudo das agressões à saúde psíquica do trabalhador, indispensável foi a exploração de alguns conceitos, tais como: direito ambiental, visão antropocêntrica e ecocêntrica, meio ambiente, meio ambiente do trabalho, saúde do trabalhador. O levantamento destes conceitos possibilitou uma melhor compreensão do tema.

Assim, no primeiro capítulo, pôde-se constatar que o direito ambiental do trabalho tem por finalidade tutelar o meio ambiente do trabalho e a saúde dos trabalhadores, absorvendo, principalmente, elementos do direito do trabalho (proteção à incolumidade do trabalhador) e do direito ambiental (proteção ao meio ambiente), sem esquecer das influências de outras disciplinas, como o direito da saúde.

Em razão de tais influências é que se pode afirmar que o direito ambiental é um direito de interações que se encontra disperso nos demais ramos da ciência, sendo a interdisciplinaridade uma das suas principais características.

Assim, o direito ambiental interage com diversos ramos do direito, como: o direito administrativo, o direito agrário, o direito civil, o direito constitucional, o direito empresarial, o direito internacional, o direito penal, o direito processual, o direito trabalhista e o direito tributário.

O direito ambiental, portanto, tende a penetrar em todos os sistemas jurídicos existentes para orientar a todos num sentido ambientalista. Ou seja, para que se consiga atingir o objetivo primordial do direito ambiental – proteção do meio ambiente, nele inserido o meio ambiente do trabalho – é necessária uma visão integrada e atuação cooperada e coordenada dos diversos ramos do direito. Deve-se, para tanto, haver o concurso do conhecimento de diversas disciplinas, não isoladamente, mas articuladas.

Outro ponto bastante importante e destacado no primeiro capítulo deste trabalho foi a visão antropocêntrica. Isso porque, segundo esta visão o homem é o destinatário do direito ambiental, pois o meio ambiente é protegido para a satisfação do ser humano. Ou seja, o meio ambiente do trabalho é protegido para a segurança e bem estar do homem enquanto trabalhador.

Justificou-se a aludida assertiva em razão de o direito ser um fenômeno humano, imputável somente ao homem e não aos seres não vivos. Ressaltou-se, ainda, que a referida visão não implica em permitir ao homem fazer tudo, inclusive devastar a natureza, pois o ser

humano dela necessita. Se destruir a fonte de sua manutenção, ele destrói a si mesmo, impossibilitando a continuidade de sua espécie.

Em contraposição à mencionada visão, abordou-se a visão ecocêntrica, segundo a qual o mundo não existe somente para o homem, mas também para animais e plantas. Essa visão faz da natureza não mais um objeto, mas um sujeito próprio.

Frisou-se, ainda, que existem, no direito ambiental, autores que adotam a visão antropocêntrica, bem como os que adotam a visão ecocêntrica. Contudo, neste trabalho, conforme visto, foi seguida a visão antropocêntrica mitigada.

Outro conceito explorado foi o de meio ambiente, pois impossível falar em meio ambiente do trabalho sem falar de meio ambiente, tendo em vista que o meio ambiente do trabalho é apenas um dos aspectos do meio ambiente, tendo este sido conceituado pela Lei da Política Nacional do Meio Ambiente, em seu art. 3.º, inciso I, como “o conjunto de condições, leis, influências e interações de ordem física, química e biológica, que permite, abriga e rege a vida em todas as suas formas”.

Tal dispositivo legal, como visto, foi recepcionado pela Constituição Federal de 1988 em seu artigo 225, *caput*.

Frisou-se, ainda, a questão da unidade e indivisibilidade do meio ambiente, o qual não possui partes, mas aspectos, os quais servem, apenas, para facilitar a identificação da atividade degradante e do bem imediatamente agredido.

Ora, se o meio ambiente (nele inserido o meio ambiente do trabalho) é uno e indivisível sua natureza jurídica é difusa, uma vez que se trata de direito indisponível, patrimônio de todos.

Com relação à tutela jurídica do meio ambiente, destacou-se que o art. 225 da Constituição Federal de 1988 traz a tutela mediata (*caput*) e imediata (§1.º) do meio ambiente. Contudo, o meio ambiente do trabalho encontra tutela imediata no art. 200, VIII da Constituição Federal de 1988 e tutela mediata, também, no *caput* do art. 225 da Carta Magna.

Ou seja, a tutela mediata é a proteção da sadia qualidade de vida do homem e a tutela imediata é a manutenção da qualidade do meio ambiente. Daí pode-se extrair, também, a questão da visão antropocêntrica do direito ambiental, uma vez que o meio ambiente é protegido sim, como visto, mas tal proteção visa garantir a sadia qualidade de vida do homem.

Concluiu-se, portanto, que o direito ambiental do trabalho tem por fim a proteção do meio ambiente do trabalho para manutenção da saúde do trabalhador, tanto a física quanto a psíquica. Assim, o meio ambiente do trabalho está previsto tanto no art. 200, VIII da CF/88, como no art. 196 da CF/88, que trata do direito à saúde.

Portanto, como explicado no decorrer desta dissertação, para o legislador constitucional uma das interfaces do meio ambiente do trabalho é a saúde pública.

O direito do trabalhador a um meio ambiente de trabalho sadio é um direito fundamental na medida em que diretamente ligado ao direito à vida com qualidade.

Por outro lado, explorou-se, também, o conceito de meio ambiente do trabalho, sendo esse o local onde as pessoas desempenham suas atividades laborais, sejam remuneradas ou não, cujo equilíbrio está baseado na salubridade do meio e na ausência de agentes que comprometam a incolumidade físico-psíquica dos trabalhadores, independente da condição que ostentem, não se limitando apenas ao empregado, mas abrangendo todo o trabalhador que cede a sua mão-de-obra. Não é apenas o ambiente físico, mas todo o complexo de relações humanas na empresa, a forma de organização do trabalho, sua duração, os ritmos, os turnos, os critérios de remuneração, as possibilidades de progresso, a satisfação dos trabalhadores etc.

Dessarte, a proteção à saúde do trabalhador está intimamente ligada à defesa de seu meio ambiente do trabalho, pois é ali onde ele passa a maior parte do seu tempo e de onde tira seu sustento e de sua família, sendo indispensável para o seu crescimento como indivíduo e para o crescimento da sociedade.

Ademais, levantou-se o conceito de saúde que, como visto, vai muito além do que a simples ausência de doença, sendo um estado de completo bem-estar físico, mental e social, conforme definição trazida pela Organização Mundial de Saúde.

Assim é que um trabalhador saudável não é apenas aquele que não se acidentou ou possui algum tipo de doença “visível”, mas também é aquele trabalhador que possui vitalidade, alegria e prazer ao executar seu trabalho, sem qualquer tipo de pressão psicológica. E é por isso que a saúde é considerada um direito fundamental social, prevista no art. 6.º da Constituição Federal de 1988, representando consequência constitucional indissociável do direito à vida.

Como direito fundamental que é, o meio ambiente do trabalho saudável deve ser mantido, configurando-se como um direito do trabalhador e um dever do empregador. O empresário tem a obrigação de conservar o ambiente de trabalho saudável.

A saúde, além de estar prevista no art. 6.º da CF/88, também está presente em diversos outros dispositivos da Carta Magna de 1988, sendo os de maior relevância os artigos 194, 196, 197, 198, 199 e 200.

A saúde encontra tutela infraconstitucional na Lei n.º 8.080, de 19 de setembro de 1990, a qual dispõe sobre as condições para a promoção, proteção e recuperação da saúde, a organização e o funcionamento dos serviços correspondentes.

A aludida lei, em seu artigo 6.º, inciso I, “c”, inclui a saúde do trabalhador no campo de atuação do Sistema Único de Saúde (SUS). E, em seu parágrafo 3.º, traz a definição de saúde do trabalhador como “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 trabalho.”

Desse modo, proteger o meio ambiente do trabalho significa buscar meios de prevenção de agressões para que não ocorram efeitos danosos para o trabalhador, pois é impossível alcançar qualidade de vida sem ter qualidade de trabalho, tendo em vista que o homem passa a maior parte da sua vida útil no trabalho, precisamente no período da plenitude de suas forças físicas e mentais.

Assim, a empresa deve buscar a prevenção do dano à saúde dos trabalhadores, cumprindo e fazendo cumprir as normas de proteção ao meio ambiente do trabalho, ao invés de deixar acontecer tal dano para depois tentar reparar, pois, por vezes, tais danos são irreversíveis.

Ressaltou-se, ao longo deste estudo, o conceito de saúde trazido pela Organização Mundial de Saúde, pois tal conceito é inovador, na medida em que engloba não apenas a saúde física, mas também a saúde psíquica, esta objeto desta dissertação.

Assim, foram levantadas algumas agressões psíquicas, como: o assédio moral, o estresse e a depressão.

O assédio moral no trabalho, por exemplo, foi explicado ressaltando-se duas principais características: condutas abusivas e repetição. Foi definido como qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude, etc.) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou a integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho.

A importância do estudo do assédio moral no trabalho – agressão psíquica – é que se trata de um fenômeno de difícil constatação, assim como as demais agressões psíquicas, pois ele é portador de um risco invisível, porém com conseqüências concretas, gerando a perda de interesse pelo trabalho e do prazer de trabalhar, desestabilizando emocionalmente e provocando não apenas o agravamento de moléstias já existentes, como também o surgimento de novas doenças.

Já o estresse profissional foi abordado como um processo de perturbação engendrada no indivíduo pela mobilização excessiva de sua energia de adaptação para o enfrentamento das solicitações de seu meio ambiente profissional, solicitações estas que

ultrapassam as capacidades atuais, físicas ou psíquicas do indivíduo, sendo entendido, em linguagem corrente, como as sobrecargas e más condições de trabalho.

Foi ressaltada, também, a diferença entre o assédio moral e o estresse, sendo o assédio moral muito mais do que o estresse, uma vez que o estresse só se torna destruidor pelo excesso, mas o assédio moral é destruidor por si só.

Tratou-se da Síndrome de *Burnout*, prevista no Anexo II, Grupo V do CID-10, do Decreto n.º 3.048/99. Tal síndrome, como dito, refere-se a um tipo de estresse ocupacional e institucional com predileção para profissionais que mantêm uma relação constante e direta com outras pessoas, principalmente quando essa atividade é considerada de ajuda, como por exemplo, a atividade de médicos, enfermeiros e professores.

Concluiu-se, ainda, que o assédio moral é uma das causas do estresse, e que o estresse crônico gera a depressão.

A depressão pode ser ocasionada pelo estresse em estágio crônico. Foi definida como um estado de humor deprimido, no qual a pessoa fica angustiada, desanimada, sente-se sem energia e uma tristeza profunda, às vezes acompanhada de tédio e indiferença.

Outra questão a foi a possibilidade de a depressão vir a ser considerada como doença do trabalho. Isto ocorre quando enquadrada na previsão do artigo 20, II, da Lei n.º 8.213/91, toda vez que o empregado estiver sob a exposição das substâncias tóxicas elencadas no Anexo II, Grupo V da CID 10, ou ainda, quando houver uma ligação profunda entre ela e as doenças citadas no mesmo grupo mencionado do anexo II de forma que não possam ser dissociadas. Nessa hipótese as circunstâncias relativas às condições de trabalho, organização etc., deverão ser sempre averiguadas.

Em caso excepcional, se a síndrome depressiva não puder se enquadrar em nenhuma das hipóteses acima elencadas, pode ser considerada como doença do trabalho a partir do reconhecimento do nexos causal entre a doença e o trabalho, com base no previsto no artigo 20, § 2.º da Lei n.º 8.213/91.

Assim, no último capítulo foi abordada a proteção jurídica a saúde mental do trabalhador, dando-se preferência à ação civil pública, uma vez que mais adequada.

A necessidade da proteção jurídica à saúde mental do trabalhador, como explicado, justifica-se, pois o meio ambiente do trabalho equilibrado, enquanto direito fundamental que é, precisa ser efetivado. De nada serviria ser considerado um direito fundamental se não houvessem meios de assegurar a sua efetivação.

A ação civil pública, prevista na Lei n.º 7.347, de 24 de julho de 1985, como garantia fundamental, é o meio capaz de garantir o equilíbrio no meio ambiente do trabalho.

Ou seja, tal ação é o meio adequado para assegurar condições mínimas de trabalho de forma que ele seja realizado sem gerar danos à saúde física e psíquica do trabalhador.

Os legitimados ativos para propositura da citada ação, como tratado no item 4.3, estão elencados na Lei n.º 7.347/85, em seu artigo 5.º e incisos, destacando-se a atuação do Ministério Público do Trabalho na propositura da ação civil pública que visa assegurar a saúde psíquica dos trabalhadores.

Legitimado passivo da ação civil pública ambiental é toda e qualquer pessoa física ou jurídica, inclusive a Administração Pública, que venha a infringir normas de direito material protetoras do meio ambiente.

Por outro lado, abordou-se a competência das Varas do Trabalho para julgarem as ações civis públicas na proteção da saúde psíquica do trabalhador.

Vê-se de todo o exposto que há uma tendência nos tribunais superiores no sentido de se facilitar a implementação da defesa do meio ambiente do trabalho e da saúde do trabalhador, direitos explicitamente assegurados na Constituição Federal de 1988.

O órgão ministerial trabalhista e a Justiça do Trabalho estão de fato mais vocacionados e detêm experiências suficientes para tratar da aplicação das normas trabalhistas inerentes ao meio ambiente do trabalho, direito mais importante e indisponível do cidadão trabalhador. Não obstante, independentemente da competência, o mais importante é que o Estado e a sociedade organizada empreguem os necessários esforços, inclusive de forma conjunta, para que as agressões à saúde psíquica do trabalhador diminuam.

REFERÊNCIAS

ABREU, Fernanda Moreira de. **Depressão como doença do trabalho e suas repercussões jurídicas**. São Paulo: LTr, 2005. 110p.

ALVES, Alaôr Caffé; PHILIPPI JR. Arlindo. **Curso Interdisciplinar de Direito Ambiental**. São Paulo: Manole, 2005. 953p.

ANTUNES, Paulo de Bessa. **Direito Ambiental**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2005. 940p.

ARAÚJO, Luis Alberto David. **A proteção constitucional do transexual**. São Paulo: Saraiva, 2000.

BALLONE, Geraldo José. **Síndrome de Burnout**. Disponível em: <<http://www.psiqweb.med.br>>. Acesso em: 16 jul. 2008.

BARRETO, Margarida. **O que é assédio moral no trabalho?** Disponível em: <<http://www.assediomoral.org>>. Acesso em: 16 de julho 2008.

BOBBIO, Norberto. **A era dos direitos**. Rio de Janeiro: Campos, 2004. 219p.

BRASIL. Resolução DC n.º 10, de 23 de dezembro de 1999. Aprova os Protocolos Médicos, com alterações realizadas pela Coordenação-Geral de Benefícios por Incapacidade da Diretoria de Benefícios e dá outras providências. Disponível em: <<http://www81.dataprev.gov.br/sislex/paginas/72/INSS-DC/1999/10.htm>>. Acesso em: 16 de julho 2008.

_____. Superior Tribunal de Justiça. CC n.º 14.463. Relator: Ministro Cláudio Santos, Ac. de 22 abr de 1996. Disponível em: <<http://www.stj.gov.br>>. Acesso em: 21 de julho de 2008.

_____. Superior Tribunal de Justiça. CC n.º 3639-1 (RS), Relator: Ministro Francisco Peçanha Martins, Ac. de 24 mai de 1993. Disponível em: <<http://www.stj.gov.br>>. Acesso em: 21 de julho de 2008.

_____. Superior Tribunal de Justiça. MS n.º 5.563-9 (RS), Relator: Min. César Asfor Rocha, Ac. de 21 ago de 1995. Disponível em: <<http://www.stj.gov.br>>. Acesso em: 21 de julho de 2008.

_____. Supremo Tribunal Federal. MS n.º 22.164, Relator: Celso de Mello, Ac. de 30 out de 1995. Disponível em: <<http://www.stf.gov.br>>. Acesso em: 18 de julho de 2008.

_____. Supremo Tribunal Federal. RE n.º 206.220-1 (MG). Relator: Ministro Marco Aurélio, Ac. de 16 mar de 1999. Disponível em: <<http://www.stf.gov.br>>. Acesso em: 21 de julho de 2008.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **Notícias**. Disponível em: <<http://www.tst.gov.br>>. Acesso em: 20 de setembro de 2006.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **Matéria especial: assédio moral na Justiça do Trabalho.** Disponível em: <<http://www.tst.gov.br/destaques/destaqueassediomoral.pdf>>. Acesso em: 21 de julho de 2008.

BREGA FILHO, Vladimir. **Direitos Fundamentais da Constituição de 1988.** São Paulo: Juarez de Oliveira, 2002. 136p.

BUENO, Silveira. **Dicionário Silveira Bueno.** São Paulo: Editora Didática Paulista, 2003.

COIMBRA, José de Ávila Aguiar. **O outro lado do meio ambiente.** Campinas: Millennium, 2002. 210p.

CUNHA, Antônio Geraldo da. **Dicionário etimológico nova fronteira da língua portuguesa.** Rio de Janeiro: Editora Lexikon, 2007. 101p.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho.** São Paulo: LTr, 2005. 1.470p.

DE MASI, Domenico. **O futuro do trabalho: fadiga e ócio na sociedade pós-industrial.** Rio de Janeiro: José Olympio. 222p.

DERANI, Cristiani. **Direito ambiental econômico.** São Paulo: Saraiva, 2008. 290p.

_____. Meio ambiente ecologicamente equilibrado: direito fundamental e princípio da atividade econômica. *In: Temas de direito ambiental e urbanístico.* (Coord. Guilherme José Purvin de Figueiredo), São Paulo: Max Limonad, 1998. 348p.

DUARTE, Marise Costa de Souza. **Meio ambiente sadio: direito fundamental em crise.** Curitiba: Juruá, 2003, 241p.

ESPÍRITO SANTO. Tribunal Regional do Trabalho-17ª Região. RO 1315.2000.00.17.00.1, Relatora: Juíza Sônia das Dores Dionízio, Ac. 2276/2001 de 20 ago de 2002. Disponível em: <<http://www.trt17.gov.br>>. Acesso em: 16 de agosto de 2008.

FERNANDES, Anníbal. **Os acidentes do trabalho: do sacrifício do trabalho à prevenção e à reparação.** São Paulo: LTr, 2003, 282p.

FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. **Assédio moral nas relações de trabalho**. Campinas: Russel, 2004, 155p.

FIORILLO, Celso Antonio Pacheco. **Curso de direito ambiental brasileiro**. São Paulo: Saraiva, 2004, 428p.

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

FONSECA, Ozório José de Menezes; BARBOSA, Walmir de Albuquerque; MELO, Sandro Nahmias. **Manual de normas para elaboração de monografias, dissertações e teses**. Manaus: Governo do Estado do Amazonas, 2005, 155p.

FORATTINI, Oswaldo Paulo. **Epidemiologia geral**. São Paulo: Artes Médicas, 1996.550p.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. São Paulo: Atlas, 1996. 300p.

GOMES, Orlando. **Introdução ao direito civil**. 19ª edição. Rio de Janeiro: Editora Forense, 2007. 514p.

GOMYDE, H. et. al, Cair na depressão. *In: Revista Saúde*, São Paulo, n. 5416, jul. 2002, p. 32-37.

HARB, Karina Houat. Direitos Humanos e Meio Ambiente, *In Revista da associação dos pós-graduandos da pontifícia Universidade Católica de São Paulo*. Ano III, n.º 16, 1998.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. Tradução de Rejane Janowitz, Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2006, 350p.

_____. **Assédio Moral: a violência perversa no cotidiano**. Tradução de Maria Helna Kühner, Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2007, 224p.

LAVILLE, Chhristian; DIONNE, Jean. **A Construção do Saber**. Tradução: Lana Mara Siman. Porto Alegre: UFMG, 1999. 254p.

LAFER, B. et. al. Depressão. *In: Revista Saúde*, São Paulo, n. 170, nov. 1997, p. 26-35.

LEFF, Enrique. **Saber Ambiental: sustentabilidade, racionalidade, complexidade, poder**. Tradução de Lúcia Mathilde Endlich Orth, Rio de Janeiro: Vozes, 2001, 494p.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito Processual do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2005, 954p.

MACHADO, Paulo Affonso Leme. **Direito Ambiental Brasileiro**. São Paulo: Malheiros, 2007, 1.111p.

MACHADO, Sidnei. **O direito à proteção ao meio ambiente de trabalho no Brasil**. São Paulo: LTr, 2001. 118p.

MCKENZIE, Kwame. Depressão. *In*: **Revista Isto É**, São Paulo, n. 8, 1999, p. 1-96.

MANCUSO, Rodolfo de Camargo. A ação civil pública trabalhista: análise de alguns pontos controvertidos. *In* **Revista do Ministério Público do Trabalho**. Ano VI. Brasília: LTr, setembro/1996.

MANUS, Pedro Paulo Teixeira. **A substituição processual pelo sindicato no processo do trabalho**, *In*: Direito n. 1. São Paulo: Programa de Pós-Graduação em Direito-PUC/SP, 1995.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Técnicas de Pesquisa**. São Paulo: Atlas, 1999. 381p.

MELO, Raimundo Simão de. Meio ambiente do trabalho: prevenção e reparação, juízo competente. *In* **Revista do Direito Trabalhista**, n.º 7, julho de 1997.

MELO, Sandro Nahmias. **Meio Ambiente do Trabalho: Direito Fundamental**. São Paulo: LTr, 2001, 120p.

MEZZAROBBA, Orides; MONTEIRO, Cláudia Servilha. **Manual de Metodologia da Pesquisa no Direito**. São Paulo: Saraiva. 2003. 310p.

MILARÉ, Édis. **Direito do ambiente: doutrina – jurisprudência – glossário**. São Paulo: Revista dos Tribunais. 2004.

_____; COIMBRA, José de Ávila Aguiar. Antropocentrismo x Ecocentrismo na Ciência Jurídica. *In* **Revista de Direito Ambiental**, São Paulo: Editora RT, Ano V, n.º 36.

MOSCA, Juan José; AGUIRRE, Luis Pérez. **Direitos humanos: pautas para uma educação libertadora**. Petrópolis: Vozes, 1990. 365p.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Defesa processual do meio ambiente do trabalho. *In Revista LTr*, vol. 63, n.º 5, maio de 1999.

ODUM, Eugene. **Ecologia**. São Paulo: Pioneira, 1978. 357p.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Proteção Jurídica à Saúde do Trabalhador**. São Paulo: LTr, 2002. 526p.

O que é assédio moral no trabalho? Disponível em <<http://www.assediomoral.org>>, Acesso em 20 de setembro de 2006.

PADILHA, Norma Sueli. **Do Meio Ambiente do Trabalho Equilibrado**. São Paulo: LTr, 2002, 142p.

PEREIRA, Ana Maria T. Benevides. **Burnout: quando o trabalho ameaça o bem-estar do trabalhador**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2002. 282p.

PEREIRA, Caio Mário da Silva. **Instituições de Direito Civil**, volume 1. 18ª edição. São Paulo: Editora Forense, 1996. 472p.

PEREIRA JÚNIOR. Cassimiro. **A medicina do trabalho no contexto atual. Medicina básica do trabalho**. Volume I. Curitiba: Gênese, 1994.

PHILIPPI JR, Arlindo; ALVES, Alaôr Caffé. **Curso interdisciplinar de direito ambiental**. Barueri, SP: Manole, 2005. 953p.

PIOVESAN, Flávia. **Temas de Direitos Humanos**. São Paulo: Max Limonad, 1998.

PINTO, Cristiano Paixão Araújo. Ação Civil Pública. Meio ambiente do trabalho. Competência da Justiça do Trabalho. *In Revista do Ministério Público do Trabalho*, nº 17, março de 1999.

REALE, Miguel. **Lições Preliminares de Direito**. São Paulo: Saraiva. 2007, 391p.

_____. Em defesa dos valores humanísticos. **O Estado de S. Paulo**, São Paulo, 13 de março de 2004.

RICHARDSON, Roberto Jarry. **Pesquisa Social: Métodos e Técnicas**. São Paulo: Atlas, 1999. 334p.

RIGOTTO, Raquel Maria. Aprendendo a desvelar a doença profissional: intoxicação por chumbo orgânico. *In: Isto é trabalho de gente?* São Paulo: Vozes, 1993, p. 376-402.

RIO DE JANEIRO. Tribunal de Justiça. Apelação n.º 2003.001.0451606, Relator: Desembargador Nagib Slaibi Filho-Relator. Ac. de 6 mai de 2003. Disponível em: <<http://www.tj.rj.gov.br>>. Acesso em 18 de julho de 2008.

RIO DE JANEIRO. Lei n.º 3.921, de 23 de agosto de 2002. Veda o assédio moral no trabalho, no âmbito dos órgãos, repartições ou entidades da administração centralizada, autarquias, fundações, empresas públicas e sociedades de economia mista, do poder legislativo, executivo ou judiciário do Estado do Rio de Janeiro, inclusive concessionárias e permissionárias de serviços estaduais de utilidade ou interesse público, e dá outras providências. Disponível em: <<http://www.governo.rj.gov.br>>. Acesso em: 22 de agosto de 2008.

RIO GRANDE DO NORTE. 1.ª Vara do Trabalho de Natal. ACP n.º 1034/05. Juíza: Simone Medeiros Jalil Anchieta. Ac. de 18 nov. de 2005. Disponível em: <<http://www.trt21.jus.br>>. Acesso em: 16 de julho de 2008.

RIO GRANDE DO SUL. Tribunal Regional do Trabalho-4.ª Reg. ACP n.º 95.034054-5, Relator: Juiz Antônio Salgado Martins, Ac. de 29 nov. de 1995. Disponível em: <<http://www.trt4.jus.br>>. Acesso em: 21 de julho de 2008.

RODRIGUES, Marcelo Abelha. **Elementos de Direito Ambiental: parte geral**. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2005.364p.

ROCHA, Júlio César de Sá da. **Direito Ambiental do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2002, 340p. _____; **Direito Ambiental e Meio Ambiente do Trabalho: dano, prevenção e proteção jurídica**. São Paulo: LTr,1997.

RODRIGUEIRO, Daniela A. **Dano Moral Ambiental: sua defesa em juízo, em busca de vida digna e saudável**. São Paulo: Editora Juarez de Oliveira, 2004. 230p.

ROSEN, George. **Uma história da saúde pública**. São Paulo: Hucitec: Editora da Universidade Estadual Paulista, 1994, 423p.

SADY, João José. **Direito do meio ambiente de trabalho**. São Paulo: LTr, 2000.

SAMPAIO, José Adércio Leite; WOLD, Chris; NARDY, Afrânio José Fonseca. **Princípios de direito ambiental**. Belo Horizonte: Del Rey, 2003, 284p.

SANTUCCI, Luciana. **Assédio Moral no Trabalho**. Belo Horizonte: Leiditathi, 2006, 96p.

SÃO PAULO. Prefeitura Municipal. Lei n.º 13.288, de 10 de janeiro de 2002. Dispõe sobre a aplicação de penalidades à prática de assédio moral nas dependências da Administração Pública Municipal Direta e Indireta por servidores públicos municipais. Disponível em: <http://www1.prefeitura.sp.gov.br/serviços/cidadãos/cidadania/leis_municipais/index.php>. Acesso em: 22 de agosto de 2008.

_____. Tribunal Regional do Trabalho-2.ª Reg. RO n.º 02950324139, Relatora: Juíza Sônia Maria Prince Franzini, Ac. n.º 02970160638, de 15 abr. 1997. Disponível em: <<http://www.trt2.gov.br>>. Acesso em: 21 de julho de 2008.

SARLET, Ingo Wolfgang. **A Eficácia dos Direitos Fundamentais**, 6ª ed., Porto Alegre: Livraria do Advogado Ed., 2006, 493p.

SEVERINO. Antônio Joaquim. **Metodologia do Trabalho Científico**. São Paulo: Cortez, 2002. 333p.

SILVA, Américo Luís Martins da. **Direito do meio ambiente e dos recursos naturais**. Vols. 2 e 3. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2006, 487p.

SILVA, José Afonso da. **Curso de direito Constitucional Positivo**. 16ª ed. São Paulo: Malheiros, 1998. 871p.

_____. **Direito Ambiental Constitucional**. São Paulo: Malheiros, 2004. 349p.

STOPPE JÚNIOR, Alberto. **Depressão na terceira idade, apresentação clínica, abordagem terapêutica**, São Paulo: Lemos Editorial, 1999. 151p.

TRINDADE, Antonio A. Cançado. **Direitos humanos e meio ambiente: paralelos dos sistemas de proteção internacional**. Porto Alegre: Fabris, 1993. 110p.

VERGARA, Sylvia Constant. **Projetos e Relatórios de Pesquisas em Administração**. São Paulo: Atlas, 2000. 334p.

VIEIRA, Sebastião Ivone. **Introdução à segurança, higiene e medicina do trabalho. Medicina básica do trabalho**, Volume II. Curitiba: Gênesis, 1994.

This document was created with Win2PDF available at <http://www.daneprairie.com>.
The unregistered version of Win2PDF is for evaluation or non-commercial use only.