

**UNIVERSIDADE DO ESTADO DO AMAZONAS  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO AMBIENTAL**

**JEIBSON DOS SANTOS JUSTINIANO**

**DIREITO AMBIENTAL DO TRABALHO: AFIRMAÇÃO DE UMA SISTEMÁTICA DE  
TUTELA ESPECÍFICA**

**Manaus – AM  
2014**

**JEIBSON DOS SANTOS JUSTINIANO**

**DIREITO AMBIENTAL DO TRABALHO: AFIRMAÇÃO DE UMA SISTEMÁTICA DE TUTELA ESPECÍFICA**

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

Orientadora: Prof<sup>a</sup>. Dra. Maria Nazareth Vasques Mota.

**Manaus – AM  
2014**

**TERMO DE APROVAÇÃO**

**JEIBSON DOS SANTOS JUSTINIANO**

**DIREITO AMBIENTAL DO TRABALHO: AFIRMAÇÃO DE UMA SISTEMÁTICA DE TUTELA ESPECÍFICA**

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

Manaus, 10 de fevereiro de 2014.

Presidente: Professora Dra. Maria Nazareth Vasques Mota  
Universidade do Estado do Amazonas

Membro: Professor Dr. Sandro Nahmias Melo  
Universidade do Estado do Amazonas

Membro: José Roque Nunes Marques  
Universidade Federal do Amazonas

## **DEDICATÓRIA**

Dedico essa conquista principalmente a Deus, por ser a razão das minhas vitórias, pois sem a vontade Dele não chegaria a lugar algum.

À minha amada esposa, Camila Catarina Gadelha Justiniano, você é o meu porto seguro, minha inspiração e alento nos momentos difíceis.

À minha família pela ajuda, incentivo e o amor oferecido em todos os momentos da minha vida.

Às minhas sobrinhas Letícia e Júlia, por alegrar e motivar toda a família, irradiando ternura e bálsamo nas nossas vidas.

## **AGRADECIMENTOS**

A Deus, pela misericórdia e todas as bênçãos que derrama na minha vida.

À minha esposa, Camila Justiniano, pelo apoio e incentivo nos momentos difíceis e trabalhosos.

Aos meus familiares, fontes de inspiração e referência de vida.

À minha orientadora, Professora Dra. Maria Nazareth Vasques Mota, pelas orientações, por sua dedicação à docência e auxílio aos discentes.

Ao Professor Dr. Sandro Nahmias Melo, pelo apoio incondicional nesta jornada e ensinamentos transmitidos.

Ao Professor Dr. José Roque Nunes Marques, por ter aceitado o convite de participação em minha banca examinadora e pela educação e atenção deferidas nas conversas que tivemos.

Finalmente, aos amigos discentes do Programa de Pós-Graduação em Direito Ambiental da Universidade do Estado do Amazonas, pelo companheirismo e aprendizados mútuos.

## RESUMO

O meio ambiente do trabalho tem menção específica no texto da Constituição Federal de 1988. O presente trabalho tem como objetivo a busca de uma tutela integral do meio ambiente do trabalho, de acordo com uma visão holística, atentando-se para as especificidades necessárias aptas a proteger o ser humano trabalhador no local do trabalho ou de condições de trabalho que possam degradar a sua saúde. Não há dúvidas de que as normas de saúde, higiene e segurança do trabalho, devem ser aplicadas a todo trabalhador, independentemente do vínculo jurídico a que está submetido, inclusive àquele vinculado a uma relação jurídica estatutária com a Administração Pública. O presente estudo baseou-se em pesquisa dedutiva, a partir de análise da legislação nacional e internacional sobre a proteção do meio ambiente do trabalho, da literatura das temáticas ambientais, além da avaliação das consequências das decisões do Supremo Tribunal Federal quanto às ações coletivas que possuem como objeto a exigência de cumprimento de normas ambientais do trabalho por parte do Poder Público. Da referida análise, chegou-se a conclusão de que é notória a ausência, na grande maioria dos casos, de exigências e estudos, nos licenciamentos ambientais de empreendimentos, relacionados à higidez do meio ambiente do trabalho. Apesar de existir ou não norma específica exigindo a avaliação dos impactos, no momento de instalação dos empreendimentos, das condições de trabalho, às quais os trabalhadores serão submetidos com o início das atividades que serão desenvolvidas, os estudos prévios de impacto ambiental devem ser realizados contemplando o meio ambiente do trabalho, pois a previsão no texto constitucional de que o meio ambiente do trabalho abrange o meio ambiente, impõe, indubitavelmente, que os órgãos de fiscalização ambiental devem exigir avaliações técnicas que garantam a observância e o cumprimento das normas específicas da proteção ambiental do trabalho. Destarte, enfatiza-se o reconhecimento da necessidade de uma tutela específica a proteger o meio ambiente do trabalho, local que em o ser humano passa boa parte de sua vida e/ou desenvolve sua prestação de serviços por meio de condições de trabalho estabelecidas pelo tomador de serviços.

**Palavras-chave:** Direito ambiental do trabalho. Normas de Saúde, Segurança e Higiene do trabalho. Meio ambiente do trabalho. Licenciamento ambiental.

## ABSTRACT

The work environment is specific mention in the text of the Constitution of 1988. This work aims to seek for comprehensive protection of the environment of work, according to a holistic view, paying attention to the specifics necessary able to protect the human worker in the workplace or working conditions which may degrading their health. There is no doubt that standards of health, hygiene and safety, should be applied to all workers, regardless of legal relationship to which it is subjected, including that linked to a statutory legal relationship with the Public Administration. The present study was based on deductive research based analysis of national and international legislation on environmental protection work, the literature of environmental issues, in addition to assessing the consequences of the decisions of the Supreme Court of the collective actions have as object the requirement of compliance with environmental work by the Government. From this analysis, came to the conclusion that there is a notorious lack, in most cases, the requirements and studies, environmental permitting of projects related to the health of the environment of work. Regardless of whether there is specific provision requiring the assessment of impacts at the time of installation of enterprises, working conditions, to which workers are subjected to the start of activities to be undertaken, the previous environmental impact studies should be performed contemplating the environment of work, because the weather in the Constitution that the environment of the work covers the environment, imposes no doubt that the environmental inspection agencies shall require technical reviews to ensure compliance and compliance with specific standards of protection environmental work. Thus, we emphasize the recognition of the need for specific protection to protect the environment of work place in which the human being spends much of his life and / or develop their service delivery through working conditions established by the policyholder services.

**Key Words:** Work Environmental law. Standards for Health, Safety and Hygiene at work. Work Environment. Environmental licensing.

## LISTA DE SIGLAS

CAI – Certificado de Aprovação de Instalações  
CF - Constituição Federal  
CRFB – Constituição da República Federativa do Brasil  
CIDH - Comissão Interamericana de Direitos Humanos  
CIPA - Comissão Interna de Prevenção de Acidentes  
CLT - Consolidação das Leis Trabalhistas  
CONAMA - Conselho Nacional de Meio Ambiente  
EPI - Equipamento de Proteção Individual  
EPIA - Estudo Prévio de Impacto Ambiental  
IBAMA- Instituto Brasileiro do Meio Ambiente e Recursos Naturais Renováveis  
MTE - Ministério do Trabalho e Emprego  
NR - Norma Regulamentadora  
OIT - Organização das Nações Unidas  
PCMSO - Programa de Controle Médico da Saúde Ocupacional  
PNMA - Política Nacional de Meio Ambiente  
PNRH - Política Nacional de Recursos Hídricos  
PNSST - Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho  
PPRA - Programa de Prevenção de Riscos Ambientais  
RIMA- Relatório de Impacto ao Meio Ambiente  
SESMT - Serviços Especializados em Engenharia, Segurança em Medicina do Trabalho  
SISNAMA - Sistema Nacional de Meio Ambiente  
STF - Supremo Tribunal Federal

## SUMÁRIO

INTRODUÇÃO .....	11
2. NATUREZA JURÍDICA E PRINCÍPIOS DO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO ..	14
2.1 Definição de meio ambiente .....	15
2.2 Aspectos do meio ambiente.....	17
2.2.1 Meio ambiente do trabalho.....	20
2.3 Proteção normativa do meio ambiente do trabalho: edificação de um padrão normativo ambiental trabalhista .....	24
2.4 Natureza jurídica das normas ambientais do trabalho (normas de saúde, higiene e segurança do trabalho – art. 7º, inciso XII, da CF/88).....	29
2.5 Meio ambiente do trabalho adequado: afirmação dos princípios fundamentais da dignidade humana e dos valores sociais do trabalho.....	30
2.6. Princípios Ambientais Constitucionais .....	34
2.6.1 Desenvolvimento sustentável.....	34
2.6.2 Princípio da precaução.....	41
2.6.3 Princípio da prevenção.....	45
2.6.4 Princípio do poluidor-pagador .....	51
2.6.5 Princípio da participação .....	56
3. SISTEMÁTICA DE TUTELA ESPECÍFICA DO DIREITO AMBIENTAL DO TRABALHO .....	64
3.1 Instrumentos específicos e órgãos de proteção do meio ambiente do trabalho.....	66
3.1.1 Inspeção prévia e interdição .....	66
3.1.2 Programa de Prevenção de Riscos Ambientais – PPRA .....	68
3.1.3 Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional – PCMSO .....	70
3.1.4 Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho – SESMT .....	72
3.1.5 Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – CIPA .....	75
4. DIREITO AMBIENTAL DO TRABALHO.....	78
4.1 Licenciamento Ambiental do Trabalho.....	79
4.1.1 Contextualização.....	79
4.1.2 Licenciamento ambiental trabalhista: necessidade de avaliação do meio ambiente do trabalho no EIA e no RIMA.....	83

4.2	Análise da Jurisprudência do STF: Reclamação Constitucional n. 13.113/AM e outras decisões.....	91
4.2.1	Fundamentos para a aplicabilidade das NR´s aos entes da Administração Pública .....	91
4.2.2	Jurisprudência do Supremo Tribunal Federal .....	95
4.2.3	Mudanças de paradigma: conclusões que reforçam a existência do Direito Ambiental do Trabalho .....	101
7.	CONCLUSÃO.....	105
	REFERÊNCIAS.....	109

## INTRODUÇÃO

O meio ambiente é uma espécie dos direitos fundamentais de terceira dimensão, os quais se caracterizam pela titularidade coletiva, motivo pelo qual também são denominados direitos de solidariedade ou fraternidade. Diante desse escopo, um dano ao meio ambiente de trabalho, ainda que parcial, tem o condão de atingir toda uma coletividade de trabalhadores.

O meio ambiente de trabalho é um dos aspectos de exteriorização do meio ambiente como um todo (art. 200, VIII, da Constituição Federal). Dessa forma, pode-se concluir que o meio ambiente de trabalho é formalmente um direito fundamental no ordenamento jurídico brasileiro. Nesse sentido, está compreendido em todo o arcabouço da sistemática dos direitos fundamentais.

Em face disso, deve o Estado, portanto, respeitar o meio ambiente do trabalho e, ao mesmo tempo, proporcionar o meio ambiente de trabalho equilibrado. Não apenas o Estado, mas também os particulares têm esse dever, sobretudo os empregadores, ante a eficácia horizontal dos direitos fundamentais. Materialmente trata-se de um direito humano fundamental de terceira dimensão, que tem o homem como centro axiológico, devendo-se buscar, assim, o respeito à dignidade humana e, por conseguinte, do ser humano que trabalha. Com efeito, o meio ambiente de trabalho sadio e seguro é um dos mais valorosos e fundamentais direitos da pessoa trabalhadora, que, se desrespeitado, atinge toda a coletividade em seu interesse público primário. Curiosamente, agressão ao meio ambiente do trabalho também afeta o interesse público secundário da sociedade, que custeia a previdência e assistência social por meio de tributos. Percebe-se, assim, que o bem ambiental trabalhista tem uma dimensão coletiva qualificada.

Um meio ambiente de trabalho indigno prejudica a saúde e a segurança do trabalhador e dos que, porventura, transitem naquele ambiente de trabalho, fato que ocasiona adoecimento, acidente, e põe em risco até mesmo a vida do ser humano. Desta forma, é patente a fundamentalidade além da formal, mas também material, do meio ambiente de trabalho, para a consecução da dignidade da pessoa humana que trabalha.

A despeito da sua elevada importância na afirmação da dignidade do trabalhador, o meio ambiente do trabalho é tratado por muitos ambientalistas como um aspecto do meio ambiente em sentido amplo. Entretanto, na verdade, esse

discurso, em regra, representa apenas uma aceitação retórica, ante a previsão da Constituição Federal, no artigo 200, inciso VIII, ao consignar que compreende o meio ambiente o do trabalho.

Nesse sentido, se a preservação e proteção do meio ambiente tem como epicentro o homem, como se justifica relegar esse importante aspecto do meio ambiente, o do trabalho, o qual é resultado da interação do ser humano com o seu local de trabalho, a um segundo plano?

A proteção jurídica do meio ambiente evoluiu bastante no ordenamento jurídico brasileiro, atingindo o seu apogeu com a Constituição da República em 1988, ao erigir a patamar de bem difuso o meio ambiente ecologicamente equilibrado. Ademais, deve-se refutar veementemente toda e qualquer literatura que ainda compartimenta o meio ambiente em quatro subespécies ou divisões, primando por uma visão holística do meio ambiente.

Apesar de alguns ambientalistas enfatizarem a importância do meio ambiente laboral e de importantes juslaboralistas refletirem sobre a incidência dos princípios do direito ambiental nas suas peculiaridades relativas ao meio ambiente de trabalho, é possível que não se tenha realmente se atentado de que o meio ambiente laboral como “meio ambiente” requer uma sistemática de proteção específica. Por outro lado, não obstante a existência de institutos de tutela específica do meio ambiente laboral, como meio ambiente é uma categoria única, não se justifica um tratamento apartado do meio ambiente do trabalho no momento dos estudos de viabilidade ambiental de instalação e funcionamento de empreendimentos agropecuários, industriais e comerciais.

Como não há palavras inúteis na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, deve-se reconhecer a juridicidade do meio ambiente do trabalho, inclusive com todos os consectários éticos, morais e legais, decorrentes da sua previsão expressa naquela Carta Magna.

A Constituição Federal de 1998, ao destacar o dever de preservação e proteção do meio ambiente para as presentes e futuras gerações, nos termos do artigo 225, *caput*, revela o antropocentrismo que a tutela ambiental traz ínsita em seus objetivos. Diante disso, não pode a interação do ser humano com o seu local do trabalho ser desprotegida, sem a devida regulamentação e defesa por parte das instituições competentes do Estado Democrático de Direito. Igualmente, não pode o Estado Brasileiro permitir que o empregador submeta os seus trabalhadores a

condições inadequadas de trabalho, devendo exigir o cumprimento das normas de saúde, segurança e higiene do trabalho.

Com base nisso, no primeiro capítulo, a pesquisa contextualiza que o meio ambiente é uno e indivisível, nele compreendido o aspecto do meio ambiente do trabalho. Ainda é destacada toda a proteção normativa do ambiente laboral, demonstrando a existência da edificação de um padrão normativo ambiental trabalhista. Além do mais, o presente estudo passa a analisar os princípios ambientais, pontuando a sua aplicação específica nas questões ambientais do trabalho.

No segundo capítulo, são analisados instrumentos específicos e órgãos de gestão ambiental que existem para promover a proteção da saúde e da vida dos trabalhadores, por meio de uma lógica de prevenção e precaução de riscos e de acidentes de trabalho.

Constata-se, no último capítulo, que há uma conexão principiológica dos instrumentos específicos de proteção do meio ambiente do trabalho, que serão analisados neste trabalho, com as premissas doutrinário-jurídicas do estudo prévio de impacto ambiental. Diante desse panorama, serão averiguados que os mecanismos técnico-jurídicos de licenciamento ambiental de estudos dos impactos de instalações de empreendimentos podem considerar as variáveis acerca das condições de trabalho às quais serão submetidos os trabalhadores. Assim, é possível afirmar a existência de uma sistemática integral de proteção ambiental, sem compartimentar nenhum aspecto do bem ambiental. Também serão analisadas as consequências de decisões relevantes, exaradas pelo Supremo Tribunal Federal em ações civis públicas que objetivam o cumprimento de normas de saúde, segurança e higiene do trabalho, por parte de pessoas jurídicas de direito público.

Diante de todo o exposto, é importante demonstrar, em prol de uma tutela ambiental integral, a necessidade de reconhecimento por parte dos órgãos de fiscalização ambiental que esse relevante aspecto do meio ambiente merece ser protegido no momento devido, a fim de que também se exijam nos estudos prévios de impacto ambiental as avaliações técnicas de que o ambiente laboral é seguro e adequado, para que as entidades privadas e públicas possam iniciar suas atividades fins.

## 2. NATUREZA JURÍDICA E PRINCÍPIOS DO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

No presente estudo será constada a necessidade da afirmação de uma nova sistemática de proteção jurídica, decorrente a partir de legislações sobre meio ambiente do trabalho nascidas nas últimas décadas. A união de institutos, mecanismos e órgãos de gestão próprios, com um padrão normativo diferenciado sobre meio ambiente do trabalho, leva-nos à conclusão de que existe um novo paradigma na ciência jurídica, o Direito Ambiental do Trabalho.

Consoante se verá, o Direito Ambiental do Trabalho requer a aplicação dos princípios ambientais de forma específica, ante a incontestável realidade peculiar das nuances do bem ambiental do trabalho. Decerto que o Direito Ambiental do Trabalho desprende-se das amarras do Direito Ambiental e Direito do Trabalho, mas mantém uma profunda conexão entre o Direito Ambiental - que trata da proteção ao meio ambiente e da sadia qualidade de vida - e o Direito do Trabalho - que trata das relações de trabalho e proteção aos trabalhadores (ROCHA, 2013, p. 4).

Como é a formação de um outro paradigma que almeja afirmar ou encontrar novas formas de tutela jurídica sobre o seu objeto de estudo, o Direito Ambiental do Trabalho é um nível mais aprimorado (resultado de uma interrelação ou quase uma simbiose entre essas disciplinas jurídicas), pois o cultivar em separado do Direito Ambiental e do Direito do Trabalho não atende às exigências atuais de proteção à saúde no trabalho.

Diante disso, as seguintes indagações devem ser solucionadas: Como afirmar a existência de uma proteção diferenciada que garanta a higidez do meio ambiente do trabalho, que tutele preventivamente a saúde física e mental dos trabalhadores e a deixe indene de riscos e agentes nocivos? A legislação hodiernamente específica é realmente capaz de sustentar o surgimento de uma sistemática de tutela específica do meio ambiente do trabalho, ou melhor, do Direito Ambiental do Trabalho?

Os referidos questionamentos serão tratados no decorrer da argumentação no presente trabalho, no intuito de confirmar que o Direito Ambiental do Trabalho é um novo olhar sobre o seu objeto de estudo, *in casu*, o meio ambiente do Trabalho. Por outro lado, inicialmente, observar-se-á um apanhado sobre os diversos contornos acerca do meio ambiente.

## 2.1 Definição de meio ambiente

O meio ambiente representa uma das grandes preocupações da sociedade contemporânea, sobretudo acerca das discussões quanto à eficácia ou não dos mecanismos jurídicos e administrativos existentes de proteção ambiental. Entretanto, a questão ambiental está normatizada e devidamente regulamentada, tanto na ordem internacional, quanto nos direitos internos dos Estados, inclusive, no caso do Estado Brasileiro, encontra-se definida em diversos instrumentos jurídicos que compõem o arcabouço normativo Pátrio.

Em consonância com Fernandes, Luft e Guimarães (1995), a palavra ambiente significa termo designativo do meio em que cada um vive; o ar que se respira e que nos cerca; esfera, círculo, meio em que vivemos.

Nesse sentido, é imperioso definir o conceito e apontar alguns aspectos legais da expressão “meio ambiente”, como ponto de partida para uma análise ampla, buscando inserir o meio ambiente de trabalho numa visão holística de meio ambiente.

A Legislação define o meio ambiente, no artigo 3º, parágrafo 1º, I da Lei da Política Nacional do Meio Ambiente (Lei n. 6.938/81) como: **“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”**.

É de se atentar que a definição supratranscrita é um conceito amplo, que compreende elementos bióticos e abióticos. Aqueles são tudo aquilo que tem vida, como, por exemplo, a fauna, a flora, etc.. Os abióticos, por sua vez, constituem tudo aquilo que não tem vida, mas é essencial para ela, a exemplo do que ocorre com o ar, com a pressão atmosférica, a água, o solo, e etc., ou seja, são os elementos que vão permitir a nossa vida.

Verifica-se, assim, que o conceito legal acima exposto não é o apropriado, eis que não abrange de maneira ampla todos os bens jurídicos protegidos, tratando-se, assim, de um conceito basicamente restrito ao meio ambiente natural.

A expressão “meio ambiente” é muito criticada por alguns juristas ambientalistas, uma vez que as duas palavras que constituem a expressão acabam resultando em redundância, ou seja, incorrem num vício de linguagem, conhecido por pleonismo. Por outro lado, para Fernandes (2009, p. 29), apesar do pleonismo

presente na expressão em questão, é ela que está consagrada no texto constitucional.

Silva (2010, p. 16), ao analisar o conceito de ambiente, também aponta a redundância da expressão meio ambiente. Para aquele ilustre jurista, as palavras “meio” e “ambiente” possuem o mesmo sentido: “lugar, recinto, espaço onde se desenvolvem as atividades humanas e a vida dos animais e vegetais”. Entretanto, o mesmo autor assevera que a redundância é necessária, eis que a expressão “meio ambiente” se manifesta mais rica de sentido, e, portanto, mais adequada, do que a simples palavra “ambiente”. Esta palavra apenas dá a ideia do conjunto de elementos, enquanto aquela expressão leva a ilação de interação entre os elementos. Com a análise destas lições, chega-se à conclusão de que a integração busca assumir uma concepção holística do meio ambiente.

Melo (2001) entende na mesma linha de que é melhor utilizar a expressão “meio ambiente”, mas apresenta uma relevante justificativa técnico-jurídica, ao consignar que a referida expressão é a que é utilizada no texto da Constituição Federal de 1988, em seu art. 225, além de ser a que é mencionada na legislação ordinária.

Silva (2010, p. 20) conceitua o meio ambiente nos seguintes termos:

A interação do conjunto de elementos naturais, artificiais e culturais que propiciem o desenvolvimento equilibrado da vida em todas as suas formas. A integração busca assumir uma concepção unitária do ambiente compreensiva dos recursos naturais e culturais.

Na mesma esteira, Rocha (2013, p. 99), ao buscar um conceito para meio ambiente do trabalho, utilizou, no mesmo sentido, um conceito vasto de meio ambiente, abrangendo tanto os componentes naturais (água, flora, ar, ecossistemas, biosfera, recursos genéticos etc.), assim como os elementos ambientais humanos, ou seja, aqueles construídos pelas ações do homem. Vejamos a importante lição do referido jurista:

A compreensão sobre meio ambiente do trabalho requer forçosamente a determinação do conceito de meio ambiente em geral, na medida em que aquele depende basicamente deste. Por conseguinte, opta-se por um conceito de meio ambiente amplo, que inclua não somente os elementos naturais (água, flora, fauna, ar, ecossistemas, biosfera, recursos genéticos etc.), mas também os componentes ambientais humanos, em outras palavras, o ambiente construído pela ação antrópica.

Percebe-se, assim, que o meio ambiente tem uma concepção unitária decorrente da interação de fatores naturais e daqueles resultantes da ação antrópica, *in casu*, os artificiais e culturais. É como se o bem ambiental fosse o resultado de um dado (elementos naturais) com um construído (fatores ambientais humanos).

O meio ambiente é mencionado na Constituição Federal Brasileira, no *caput*, do artigo 225 da Constituição Federal, como bem de uso comum, que preceitua:

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

Diante disso, o meio ambiente ecologicamente equilibrado, direito fundamental que tutela o valor solidariedade/fraternidade, inserido na classificação, para fins didáticos, da terceira dimensão ou geração dos direitos fundamentais, traz intrinsecamente a característica da trasindividualidade, ou seja, o destinatário de toda a proteção ambiental é coletividade determinada ou indeterminada, isto é, as presentes e futuras gerações. Desse modo, percebe-se que a natureza jurídica do bem ambiental é de bem difuso. Assim, o direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado não tem um destinatário certo, eis que, não é um homem individualmente considerado que é o seu titular, mas a um número indeterminado de pessoas, destinando-se à proteção genérica de indivíduos da coletividade.

Finalmente, é importante ressaltar que o meio ambiente é uno e indivisível, sendo apresentado em aspectos ou facetas meramente para fins didáticos. É o que será verificado no próximo tópico.

## **2.2 Aspectos do meio ambiente**

A classificação do meio ambiente em aspectos (natural, artificial, cultural e do trabalho) é clássica. A análise do meio ambiente em aspectos didaticamente evidencia a identificação do bem imediatamente tutelado, tal como acontece com uma parte do corpo humano que é tratada por um especialista da medicina, que

estuda por longos e duradouros anos buscando conhecer as especificidades de um determinado órgão do ser humano<sup>1</sup>.

Assim, o meio ambiente não deve ser compartimentado em espécies, como se cada espécie fosse uma categoria distinta das demais. Por outro lado, evidenciar os aspectos do meio ambiente, permite que o estudo de determinado aspecto seja mais compreensível e didático.

Figueiredo (2011, p. 20), ao se referir sobre os aspectos do meio ambiente, assevera que as distinções entre os diversos aspectos não são muito bem delineadas, ante a diversidade de fatores existentes, porém, ressalta a importância didática de se estabelecer essa distinção. Destarte, preceitua o mencionado autor:

Atualmente, o Direito Ambiental também estuda as normas (regras e princípios) que regulam a proteção de ambientes construídos ou artificiais como o são o meio ambiente urbano e rural, o meio ambiente do trabalho e o meio ambiente cultural. A rigor, não é possível distinguir com clareza os diferentes aspectos do meio ambiente, pois estamos diante de um conjunto de condições, leis, influências e interações. Embora seja questionável a pertinência de se seccionar topicamente o tema em estudo, pode-se, com exclusividade exclusivamente didática, proceder a tentativas de distinção de aspectos do meio ambiente.

As distinções dos diversos aspectos do meio ambiente são sutis e não há balizamentos bem delineados na busca pela diferenciação, uma vez que, como o bem ambiental é uno e indivisível, sua formação decorre de fatores, condições, leis, ações humanas interações que dificultam conceituações daqueles aspectos do bem jurídico único meio ambiente. Todavia, remanesce a importância da individualização das peculiaridades da proteção do bem ambiental, como forma de se tutelá-lo integralmente, caso agredido ou ameaçado de lesão.

É certo a unitariedade e indivisibilidade do meio ambiente, não podendo se estabelecer divisões do bem ambiental. Entretanto, compreender o meio ambiente por aspectos, facilita a compreensão do bem jurídico protegido e das peculiaridades da proteção a que se busca (FIORILLO, 2003, p. 20).

O meio ambiente natural ou físico é formado pelo solo, água, flora e fauna. Conceitua que o meio ambiente artificial é formado pelo espaço urbano habitável. O meio ambiente cultural, por sua vez, é integrado pelos patrimônios histórico, artístico, arqueológico, paisagístico e turístico. Embora também seja essa categoria

---

<sup>1</sup> MELO, Sandro Nahmias. Meio ambiente do trabalho e greve ambiental. **Hiléia: Revista de Direito Ambiental da Amazônia**, Manaus, v. 1, n. 7, 151-165, julho-dezembro 2006.

primordialmente artificial, a diferença de classificação consiste no valor especial dedicado à cultura, como referência às diversas formas de expressão popular e histórica (MELO, 2008, p. 26-27).

O meio ambiente natural é aquele que apresenta os elementos bióticos (com vida) e os elementos abióticos (sem vida). É tutelado mediatamente pelo *caput* do art. 225 da Constituição Federal e imediatamente, *v. g.*, pelo § 1º, I e VII, desse mesmo artigo.

O meio ambiente artificial, por sua vez, é constituído pelos os espaços urbanos, que podem ser abertos (ruas, praças, parques, a vegetação contida neles, e etc.) ou fechados (museus, teatros, escolas e etc.). Assim, tem-se, nesse aspecto, uma intervenção antrópica, ou seja, uma intervenção humana.

O meio ambiente artificial, nas oportunas lições de Fiorillo (2003, p. 21-22), pode ser conceituado nos termos seguintes:

O meio ambiente artificial é compreendido pelo espaço urbano construído, consistente no conjunto de edificações (chamado de espaço urbano fechado), e pelos equipamentos públicos (espaço urbano aberto). Este aspecto do meio ambiente está diretamente relacionado ao conceito de cidade. Vale verificar que o vocábulo “urbano”, do latim *urbs, urbis*, significa cidade e, por extensão, seus habitantes. Não está empregado em contraste com o termo 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”. O meio ambiente artificial recebe tratamento constitucional não apenas no art. 225, mas também nos arts. 182, ao iniciar o capítulo referente à política urbana; 21, XX, que prevê a competência material da União Federal de instituir diretrizes para o desenvolvimento urbano, inclusive habitação, saneamento básico e transportes urbanos; 5º, XXIII, entre alguns outros.

Nessa medida, o meio ambiente artificial é aquele erigido por ações humanas, transformando e modificando a natureza. É o resultado de construções de engenharia civil, isto é, meio ambiente artificial é aquele oriundo da construção do homem.

O meio ambiente cultural é composto do patrimônio cultural brasileiro. No seu bojo, tem-se o patrimônio material que é tudo aquilo que é físico (bens móveis e imóveis), como, por exemplo, o Pelourinho, Olinda, Ouro Preto, etc.. E, também abrange o patrimônio imaterial: o samba, o frevo, as comidas, entre outras coisas. Esse aspecto tem seus contornos devidamente delineados no próprio texto da Constituição Federal de 1988, em seu artigo 216, infradescrito:

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

Desse modo, meio ambiente cultural tem pertinência com bens de natureza material e imaterial, que compõe ou traduzem a história de um povo, a sua formação, cultura, seus valores apreciados de qual for a sua natureza, desde que integrem material ou imaterialmente valores ligados à cultura.

O meio ambiente do trabalho pode ser compreendido, *prima facie*, como o local onde as pessoas desenvolvem suas aptidões físicas e intelectuais relacionadas a uma arte, ofício ou profissão. Entretanto, o ambiente laboral não se restringe ao espaço interno da empresa ou ao local de trabalho, alcança, na verdade, todas as condições que influenciam direta ou indiretamente a saúde física e mental do trabalhador (ROCHA, 2013, p. 99). O aspecto em questão será abordado com mais minúcias no tópico a seguir.

### **2.2.1 Meio ambiente do trabalho**

Anteriormente foi destacado que existe a recalcitrância de muitos juristas em reconhecer o meio ambiente do trabalho como um aspecto do meio ambiente ou, apenas, fazem um reconhecimento retórico deste aspecto que é resultante da interação do ser humano com o seu local de trabalho. Na verdade, para muitos estudiosos, o meio ambiente do trabalho está inserido no contexto do meio ambiente artificial. Entretanto, esses respeitáveis estudiosos estão esquecendo de que o meio ambiente do trabalho tem previsão expressa no texto constitucional, no artigo 200, inciso VIII, ao ter tratado o legislador constituinte do capítulo da “Saúde”, no título da “Ordem Social”.

É cediço que não há palavras inúteis na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, portanto, deve-se reconhecer a juridicidade do meio ambiente do trabalho, inclusive com todos os consectários éticos, morais e legais. Assim, não cabe nenhuma discussão do ponto de vista jurídico acerca da existência de todo o

arcabouço protetivo e normativo do meio ambiente do trabalho, cujo ponto de partida inicia com previsão expressa na Carta Magna do Estado Brasileiro.

Noutro ponto, diante do caráter unitário e único do meio ambiente, o meio ambiente do trabalho não pode ser entendido de uma forma estanque, ou seja, precisa ser inserido num contexto dinâmico de avaliação com os demais aspectos do meio ambiente, a fim de se realmente alcançar a tutela integral das questões ambientais, refutando qualquer ideia de compartimentar o meio ambiente em espécies ou subespécies.

Num contexto mais restrito, pode-se afirmar que o meio ambiente do trabalho está diretamente relacionado com a dignidade do trabalhador, com a vida que deve ser respeitada e com qualidade. O ponto fundamental de toda proteção constitucional e legal do meio ambiente do trabalho é a saúde e a integridade do trabalhador.

Deve ser apontado que o meio ambiente do trabalho é composto, além dos bens moveis e imóveis, pelos métodos de trabalho, agentes agressores (tanto internos como externos) e o tempo de exposição em que fica submetido o trabalhador.

É crucial que o meio ambiente garanta a todos uma vida digna, com qualidade. O meio ambiente é essencial à sadia qualidade de vida e, sendo este saudável, propiciará, de forma equilibrada, o desenvolvimento da vida em todas as suas formas. Afinal, o local de trabalho é onde o trabalhador passa boa parte de seu tempo e, tendo o ambiente do trabalho condições inadequadas, não propiciará ao trabalhador uma razoável qualidade de vida. Fica claro que, devido ao meio ambiente de trabalho, os trabalhadores podem ter uma excelente ou uma péssima qualidade de vida, que podemos dizer ser sinônimo de dignidade, prazer, saúde e, quem sabe, de felicidade.

Quanto ao trabalho, seu valor é indiscutível para o homem e para a sociedade. Onde há trabalho, há progresso, desenvolvimento e, havendo condições adequadas, haverá com certeza uma melhor qualidade de vida. É importante ressaltar que a proteção da saúde do trabalhador não deve ficar restrita apenas ao trabalhador que tem relação de emprego juridicamente configurada, mas deve estender-se a todas as espécies do trabalho humano.

O meio ambiente do trabalho pode ser definido como o lugar onde o homem desenvolve suas atividades laborais, além do conjunto das condições ambientais

desse lugar, enfim, tudo que envolve o homem e os meios em que desenvolve seu trabalho. Nessa linha, Fiorillo (2003, p. 22) apresenta um conceito de meio ambiente do trabalho e alguns aspectos relevantes sobre o tema, nos termos abaixo:

Constitui meio ambiente do trabalho o local onde as pessoas desempenham suas atividades laborais, sejam remuneradas ou não, cujo equilíbrio esta baseado na salubridade do meio e na ausência de agentes que comprometam a incolumidade físico-psíquica dos trabalhadores, independente da condição que ostentem (homens ou mulheres, maiores, ou menores de idade, celetistas, servidores públicos, autônomos etc). 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 frequentam.

Esta concepção tem um caráter restritivo na medida em que identifica o meio ambiente do trabalho como sendo o estabelecimento da empresa ou local de trabalho. Silva (2010, p. 21-22), ao compreender o meio ambiente do trabalho como integrante do meio ambiente artificial, finda por identificar o meio ambiente do trabalho com a planta da empresa.

Noutro sentido, o meio ambiente do trabalho não se restringe estritamente ao local de labor do trabalhador. Ele alcança também todas as condições laborais e de vida, mas relacionadas ao trabalho, fora dele.

Esta ideia ampliativa de definição de meio ambiente do trabalho, faz uso do próprio conceito de meio ambiente em geral, ao sustentar que o ambiente laboral resulta do conjunto de interações e influências presentes no local onde se executam as atividades dos trabalhadores, sendo o meio ambiente concebido como fator de interação e agente ativo (SADY, 2000, p. 122).

Assim, o conceito abrange, além do local de trabalho, os instrumentos de trabalho, o modo da execução das tarefas e a maneira como o trabalhador é tratado pelo empregador ou tomador de serviço e pelos próprios colegas de trabalho. Por exemplo, quando falamos em assédio moral no trabalho, estamos nos referindo ao meio ambiente do trabalho, pois um ambiente onde os trabalhadores são maltratados, humilhados, perseguidos, ridicularizados, submetidos a exigências de tarefas abaixo ou acima da sua qualificação profissional, de tarefas inúteis ou ao cumprimento de metas impossíveis de atingimento, naturalmente haverá uma deterioração das condições de trabalho, com adoecimento do ambiente e dos trabalhadores, com extensão até para o ambiente familiar. Por tudo isso, o conceito

de meio ambiente do trabalho deve levar em conta a pessoa do trabalhador e tudo que o cerca (MELO, 2008, p. 31).

Nessa esteira, meio ambiente do trabalho contempla ainda as condições de trabalho estabelecidas nas formas contemporâneas de prestação de trabalho, como, por exemplo, trabalho em domicílio, teletrabalho ou trabalho à distância, que possam repercutir na saúde física e mental dos trabalhadores. Percebe-se, dessa forma, que o ambiente laboral é o resultado da interação da pessoa do trabalhador, quando realiza a prestação pessoal do serviço, com todos os fatores que incidem no seu labor.

Como o meio ambiente do trabalho está inserido no ambiente em geral, nos termos do art. 200, inciso VIII, da Constituição Federal, não há como se falar em qualidade de vida se não houver qualidade de trabalho, nem se pode atingir o meio ambiente equilibrado e sustentável, ignorando-se o aspecto do meio ambiente do trabalho (MELO, 2001, p. 70).

Logo, o meio ambiente do trabalho, dentre os fatores determinantes da saúde, ocupa posição importante, na medida em que, somente haverá sadia qualidade de vida, quando realçada a pessoa do trabalhador, promovendo-se a saúde, higiene e segurança do meio ambiente do trabalho.

É cediço, assim, que a falta de um local de trabalho hígido estará ameaçando a dignidade humana, a integridade física e mental do trabalhador e a “vida humana”, na acepção estrita do termo. As consequências de um ambiente de trabalho inadequado repercutirão sempre diretamente na saúde e na vida do trabalhador.

Noutra medida, é dever do empregador ou tomador dos serviços assegurar um meio ambiente do trabalho adequado, garantindo ao obreiro o desenvolvimento das atividades laborais em local seguro e salubre, ou seja, em um local que permita ao trabalhador uma sadia qualidade de vida.

O meio ambiente do trabalho adequado representa um direito difuso e fundamental do trabalhador, não se vinculando exclusivamente ao vínculo jurídico da relação de emprego. Nesse sentido, pode-se afirmar que o meio ambiente do trabalho adequado e hígido tem a natureza jurídica de um direito fundamental do trabalhador. Nessa linha de raciocínio, observa Melo (2008, p. 28):

O meio ambiente do trabalho adequado e seguro é um direito fundamental do cidadão trabalhador (*lato sensu*). Não se trata de um mero direito trabalhista vinculado ao contrato de trabalho, pois a proteção daquele é

distinta da assegurada ao meio ambiente do trabalho, porquanto esta última busca salvaguardar a saúde e a segurança do trabalhador no ambiente onde desenvolve as suas atividades.

De conformidade com as normas constitucionais atuais, a proteção do meio ambiente do trabalho está vinculada diretamente à saúde do trabalhador enquanto cidadão, razão por que se trata de um direito de todos, a ser instrumentalizado pelas normas gerais que aludem à proteção dos interesses difusos e coletivos. O Direito do Trabalho, por sua vez, regula as relações diretas entre empregado e empregador, aquele considerado estritamente.

Como direito fundamental do cidadão trabalhador, o meio ambiente do trabalho deve proporcionar vida com qualidade dos trabalhadores, por meio de trabalho decente e em condições seguras e adequadas, salvaguardando a vida e a saúde dos obreiros (MELO, 2008, p. 31).

Diante das peculiaridades do meio ambiente do trabalho, o qual deve ser adequado, hígido e sadio, com condições que garantam a proteção da dignidade do trabalhador e de sua saúde, deve ser analisado todo o arcabouço normativo que garanta a observância e o respeito das normas de saúde, higiene e segurança do trabalho.

### **2.3 Proteção normativa do meio ambiente do trabalho: edificação de um padrão normativo ambiental trabalhista**

O meio ambiente do trabalho, definido como 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 física e mental do trabalhador, é disciplinado por normas de ordem pública que garantem o cumprimento por parte daqueles que devem manter um local de trabalho adequado e sadio. As normas cogentes acerca do meio ambiente do trabalho são de ordem internacional, constitucional, legal e infralegal.

A Constituição Federal de 1988, fruto dos anseios de uma sociedade sujeita por décadas a um regime ditatorial, representa um verdadeiro marco jurídico de transição democrática e valorização dos direitos humanos no nosso País. Os valores da dignidade humana e os sociais do trabalho foram alçados a fundamentos da República Federativa do Brasil (art. 1º, incisos III e IV, da CF/1988), impondo ao intérprete das normas a busca pela máxima eficácia daqueles direitos que conferem

aos seres humanos condições dignas de vida, o denominado patamar mínimo civilizatório ou piso vital mínimo.

Tais valores ligam-se diretamente aos objetivos traçados no art. 3º da Constituição Federal, especialmente à construção de uma sociedade livre, justa e solidária, já que somente garantindo e valorizando o trabalho se poderá falar em existência digna, dentro dos parâmetros da verdadeira justiça social. Os artigos 6º e 7º da Constituição Federal asseguraram aos trabalhadores urbanos e rurais direitos e garantias mínimos, sem prejuízos de outros que visem à melhoria de sua condição social.

A saúde do trabalhador é bem indissociável da vida, elencada como direito social previsto expressamente no art. 6º da CF/88. O art. 196 da CF disciplina o direito à saúde, estabelecendo-o como de titularidade de todos e dever do Estado, ao qual incumbe a implementação de políticas sociais e econômicas que busquem a redução dos riscos de doenças e outros agravos, além de garantir a todos o acesso a um sistema de ações e serviços voltados à sua efetiva concretização.

A ordem econômica brasileira é fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, e a ordem social tem como base o primado do trabalho e como objetivos o bem-estar e a justiça social. O art. 225 da CF estabelece que todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, essencial à sadia qualidade de vida, impondo a todos o dever de preservá-lo. Nesse sentido, não basta apenas assegurar o direito à vida ou à mera sobrevivência; esta deve se desenvolver em um ambiente equilibrado, que garanta ao ser humano a saúde na sua forma mais qualificada. Além disso, deixou claro o constituinte que a livre atividade econômica deve ser pautada no respeito à dignidade humana no trabalho, o que envolve a manutenção de um meio ambiente de trabalho adequado.

Na Constituição da República pode-se destacar, com maior relevo, os artigos 200, inciso VIII (meio ambiente do trabalho compreendido no meio ambiente) e 7º, inciso XXII, CRFB/1988 (redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança do trabalho). Além dos dispositivos constitucionais já mencionados, outros se destinam à proteção do trabalhador no meio ambiente de trabalho, tais como a limitação da jornada de trabalho (art. 7º, XIII, CF), a remuneração superior para o trabalho noturno (art. 7º, IX, CF), a jornada inferior para os trabalhadores que se submetem ao regime de turnos ininterruptos de revezamento (art. 7º, XIV, CF), as restrições ao trabalho do menor (art. 7º, XXXIII,

CF) e o adicional de remuneração para as atividades penosas, perigosas ou insalubres (art. 7º, XXIII, CF), constituindo um verdadeiro bloco de normas constitucionais voltado à garantia de um ambiente de trabalho hígido. Salienta-se que, além da regra de imputação de responsabilidade subjetiva ao empregador “quando incorrer em dolo ou culpa” como prevê o inciso XXVIII do art. 7º da CF/1988, o art. 927 do Código Civil trouxe à baila a questão da responsabilidade objetiva “quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem”.

Na Constituição do Estado do Amazonas, também existe previsão específica de proteção ao meio ambiente do trabalho, no parágrafo segundo, do artigo 229, transcrito a seguir:

Art. 229. Todos têm direito ao meio ambiente equilibrado, essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo.

§ 1º. O desenvolvimento econômico e social, na forma da lei, deverá ser compatível com a proteção do meio ambiente, para preservá-lo de alterações que, direta ou indiretamente, sejam prejudiciais à saúde, à segurança e ao bem-estar da comunidade, ou ocasionem danos à fauna, à flora, aos caudais ou a o ecossistema em geral.

§ 2º. Esse direito estende -se ao ambiente de trabalho, ficando o Poder Público obrigado a garantir essa condição contra qualquer ação nociva à saúde física e mental.

Ainda na Constituição do Estado do Amazonas, no *caput* do art. 233, há previsão de importante medida garantidora da necessária proteção ao meio ambiente do trabalho:

Art. 233. O Poder Público estabelecerá sistemas de controle da poluição, de prevenção e redução de riscos e acidentes ecológicos, valendo-se, para tal, de mecanismos para avaliação dos efeitos da ação de agentes predadores ou poluidores sobre a qualidade física, química e biológica dos recursos ambientais, sobre a saúde dos trabalhadores expostos a fontes poluidoras e da população afetada.

Pode-se verificar que a Constituição do Estado do Amazonas avançou bastante no tocante à tutela do meio ambiente do trabalho. No entanto, no dia a dia, a real situação dos trabalhadores do Polo Industrial de Manaus continua sofrível, pois estão expostos a toda ordem de riscos de acidentes de trabalhos e laboram, em muitos casos, submetidos a condições de trabalho com a presença de agentes nocivos à sua saúde.

No âmbito internacional, o Tratado de Versalhes, de 1919, que criou a Organização Internacional do Trabalho – OIT, incluiu nas competências desta agência especializada a proteção contra os acidentes de trabalho e as doenças profissionais, cujos riscos devem ser eliminados, neutralizados, ou reduzidos, por medidas apropriadas de engenharia de segurança e da medicina do trabalho.

Como resultado do exercício desta competência, diversas Convenções foram editadas para tratar da segurança e saúde no ambiente de trabalho, dentre as quais podemos destacar a Convenção 127 (peso máximo), Convenção 148 (Meio Ambiente de Trabalho – contaminação do ar, ruído e vibrações), Convenção 155 (Segurança e Saúde dos Trabalhadores), Convenção 161 (Serviço de Saúde no Trabalho), e inúmeras outras voltadas para determinados segmentos da atividade econômica ou fatores de risco (trabalho na agricultura, trabalho com benzeno, trabalhador portuário, trabalho em minas, etc.).

Especificamente sobre a construção civil, foi editada a Convenção 167 e a Recomendação 175, ambas ratificadas no ano de 2007 pelo Brasil, mediante expedição do Decreto n. 6.271, de 22 de novembro de 2007, e que tratam das condições de trabalho nos ambientes de edificações. Tais diplomas legais são aplicados a todas as atividades de construção, ou seja, trabalhos de edificação, obras públicas e trabalhos de montagem e desmontagem, incluindo qualquer processo, operação e transporte nas obras, desde sua preparação até a conclusão do projeto, e contém as principais exigências técnicas em relação a andaimes, trabalhos em altura, trabalhos de demolição, explosivos e proteção contra incêndio, máquinas, equipamentos e ferramentas manuais, primeiros socorros, dentre outras.

Na CLT, as normas de segurança e medicina no trabalho estão dispostas a partir do art. 154, atribuindo ao empregador o dever de cumprimento das normas e a instrução dos trabalhadores, facilitando o exercício da fiscalização pelo órgão competente, ao qual caberá realizar inspeções no ambiente de trabalho e impor penalidades em caso de descumprimento da legislação. O art. 200 da CLT atribuiu ao Ministério do Trabalho e Emprego – MTE – a incumbência de fixar disposições complementares sobre medicina e segurança do trabalho – as Normas Regulamentares.

Diante disso, a Portaria nº 3.214/1978 do MTE aprovou as normas regulamentadoras - NR - do Capítulo V, Título II, da Consolidação das Leis do Trabalho, relativas à Segurança e Medicina do Trabalho (artigo 1º). Dentre outras,

são de extrema relevância as seguintes medidas estabelecidas pelas normas regulamentadoras: a instituição da CIPA — Comissão Interna de Prevenção de Acidentes de Trabalho (NR-5), do SESMT — Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho (NR-4), do PPRA — Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (NR-9) e do PCMSO — Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional (NR-7). Trata-se de iniciativas pioneiras que demonstraram a importância da conduta de prevenção e precaução para evitar lesão à saúde do trabalhador, abrindo uma nova perspectiva quanto ao estabelecimento de uma sistemática de proteção específica do meio ambiente de trabalho.

Também merece menção, como importante instrumento normativo regulamentador da proteção do meio ambiente do trabalho, o Decreto n. 7.602, de 7 de novembro de 2011, que dispõe sobre Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho — PNSST, a qual prioriza as ações de promoção, proteção e prevenção sobre as de assistência, reabilitação e reparação, apontando para a necessidade de eliminação ou redução dos riscos nos ambientes de trabalho. Estabelece a inserção de tais disposições num Plano Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho, estruturado sobre as seguintes diretrizes:

- a) inclusão de todos trabalhadores brasileiros no sistema nacional de promoção e proteção da saúde;
- b) harmonização da legislação e a articulação das ações de promoção, proteção, prevenção, assistência, reabilitação e reparação da saúde do trabalhador;
- c) adoção de medidas especiais para atividades laborais de alto risco;
- d) estruturação de rede integrada de informações em saúde do trabalhador;
- e) promoção da implantação de sistemas e programas de gestão da segurança e saúde nos locais de trabalho;
- f) reestruturação da formação em saúde do trabalhador e em segurança no trabalho e o estímulo à capacitação e à educação continuada de trabalhadores; e
- g) promoção de agenda integrada de estudos e pesquisas em segurança e saúde no trabalho.

A elaboração da Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho — PNSST, com a publicação do Decreto n. 7.602, de 7 de novembro de 2011, representa um avanço significativo na promoção de políticas protetivas e preventivas em matéria de segurança e saúde no trabalho. Entretanto, é imperioso que as medidas previstas pela PNSST realmente sejam efetivadas e implementadas, como mais um instrumento disponível ao Estado na promoção e exigência de que os trabalhadores tenham sadia qualidade de vida.

Desse modo, percebe-se que realmente existe um arcabouço normativo protetivo do meio ambiente do trabalho, em nível internacional, constitucional, infraconstitucional e infralegal, atendendo as peculiaridades que o aspecto do meio ambiente, ora estudado, merece. Assim sendo, não há dúvidas que existe um padrão normativo ambiental trabalhista, o qual foi edificado por toda a ordem pública protecionista dos direitos trabalhistas e do meio ambiente do trabalho adequado e sadio. Também não pode ser olvidado o aspecto técnico e preventivo que envolve as normas ambientais do trabalho, as quais devidamente observadas e cumpridas, permitirão a diminuição do número de acidentes do trabalho e implicará na melhoria da sadia qualidade de vida no ambiente laboral.

#### **2.4 Natureza jurídica das normas ambientais do trabalho (normas de saúde, higiene e segurança do trabalho – art. 7º, inciso XII, da CF/88)**

O meio ambiente do trabalho adequado é um direito fundamental (formal e material). Não se trata de mero direito trabalhista individual. A sua proteção busca salvaguardar a saúde e a segurança do trabalhador, como direito indisponível e de interesse da sociedade.

O seu caráter é nitidamente ambiental e sanitário. As normas de saúde, higiene e segurança não são normas de direito privado atinentes exclusivamente ao contrato individual de trabalho, embora a este se integrem. Os danos podem atingir uma determinada categoria ou uma massa indefinida de trabalhadores. O interesse não é particular. Existe a necessidade de uma proteção metaindividual (tutela coletiva *lato sensu*). Nesse sentido, pode-se concluir que o Direito Ambiental do Trabalho constitui direito difuso fundamental inerente às normas sanitárias e de saúde do trabalhador (CF, art. 196).

Ademais, quando o legislador constituinte estabeleceu, no artigo 7º, inciso XXII, que é direito de todo e qualquer trabalhador a redução dos riscos inerentes ao trabalho, expressou que a regulamentação deve ser por meio de “normas de saúde, higiene e segurança do trabalho”. Ora, qual foi realmente a intenção do Poder Constituinte Originário ter utilizado a expressão “normas de saúde, higiene e segurança do trabalho” para regulamentar o direito de redução dos riscos inerentes ao trabalho?

No nosso sentir, a razão é eloquente, pois, deve-se considerar que as normas ambientais do trabalho são normas de ordem técnica, sobre as quais deve lidar um

órgão técnico especializado no assunto, e, segundo os artigos 155, inciso I, e 200, inciso I, da CLT, este órgão é o Ministério do Trabalho e Emprego. Dessa forma, somente este órgão de fiscalização trabalhista pode dizer tecnicamente quais são as normas ambientais do trabalho que devem ser respeitadas nos diversos locais de trabalho.

## **2.5 Meio ambiente do trabalho adequado: afirmação dos princípios fundamentais da dignidade humana e dos valores sociais do trabalho**

Como visto, o direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado é um direito fundamental. Nessa esteira, manter um ambiente do trabalho sadio, hígido e adequado, considerando toda a sistemática de direitos fundamentais, é salvaguardar o epicentro axiológico da Constituição Federal de 1988, *in casu*, o princípio da dignidade humana (art. 1º, inciso III). Além do mais, como o respeito às normas de saúde, segurança e medicina do trabalho significa melhoria da qualidade de vida dos trabalhadores, um ambiente laboral indene de riscos importa na maximização dos valores sociais do trabalho (art. 1º, inciso IV, da CF/1988).

O conceito de dignidade é impreciso, conforme destaca boa parte da doutrina que trata da matéria. Ingo Sarlet (2002, p. 58-59) consigna que o conceito de dignidade é "...de contornos vagos e imprecisos, caracterizado por sua 'ambigüidade e porosidade', assim como por sua natureza necessariamente polissêmica,...". Nesse contexto, a dignidade é uma categoria axiológica aberta, que não tem contornos definitivos, necessitando de definições em casos concretos.

A ideia do valor da pessoa humana tem raízes no pensamento clássico (a dignidade significava a posição social ocupada pelo indivíduo e o seu grau de reconhecimento, podendo-se, nesse sentido, falar em dignidade maior ou menor; mas, por outro lado, era tido como qualidade inerente ao ser humano e que o diferenciava das demais criaturas; está ligada, ainda, à ideia do homem como ser livre e responsável pelos seus atos e seu destino) e na ideologia cristã (igualdade dos homens perante Deus). No pensamento jusnaturalista, mantém-se a noção de igualdade em dignidade e liberdade (SARLET, 2002, p. 50-62).

Além de terem assento na Constituição Brasileira, em seu artigo 1º, nos fundamentos da República e do Estado Democrático de Direito, tem previsão ainda no artigo 170 do mesmo texto constitucional (MELO, 2008, p. 50). Na verdade, a Constituição de 1988 foi a primeira a prever um título próprio destinado aos

princípios fundamentais, situado na parte inaugural, antes dos direitos fundamentais, deixando transparecer a nítida intenção de lhes outorgar a qualidade de normas embasadoras e informativas de toda a ordem constitucional.

Igualmente, sem precedentes, foi o reconhecimento expresso do princípio da dignidade da pessoa humana, não só nos princípios fundamentais, como também no art. 170 (a ordem econômica tem por fim assegurar a todos existência digna), art. 226, §6º (fundamento do planejamento familiar) e art. 227 (o direito à dignidade da criança e do adolescente).

Esse princípio se apresenta em dupla concepção: como dever fundamental de tratamento igualitário dos homens entre si na sociedade, e como direito individual protetivo, em relação ao Estado e às demais pessoas (SARLET, 2002, p. 47).

Uma ideia relevante do que significa dignidade humana é de que o homem é um fim em si mesmo. Esse é o pensamento kantiano que acabou trazendo um dos primeiros contornos do desenvolvimento do princípio da dignidade humana. Ora, não há como dissociar a necessidade do respeito à dignidade do trabalhador à promoção de um ambiente de trabalho hígido. Nesse contexto, relevante citarmos Cunha (2005, p. 85-88) que reconhece de que se deve a Kant a remota enunciação do princípio da dignidade humana:

É por essa razão que se identifica na obra de Kant, o mais radical dos pensadores da Modernidade, a base para a construção da contemporânea filosofia dos direitos humanos. Afinal, todo o sistema internacional de proteção dos direitos humanos nada mais é do que uma tentativa de restauração do paradigma da modernidade jurídica diante da irrupção do fenômeno totalitário. Por isso, a concepção kantiana a respeito da dignidade é essencial à atribuição de significado jurídico ao termo e, logicamente, para a determinação do sentido do alcance do princípio da dignidade da pessoa humana.

Para Kant, a dignidade é o valor de que se reveste tudo aquilo que não tem preço, ou seja, não é passível de ser substituído por um equivalente. Dessa forma, a dignidade é uma qualidade inerente aos seres humanos enquanto entes morais: na medida em que exercem de forma autônoma a sua razão prática, os seres humanos constroem distintas personalidades humanas, cada uma delas absolutamente individual e insubstituível. Conseqüentemente, a dignidade é totalmente inseparável da autonomia para o exercício da razão prática, e é por esse motivo que apenas os seres humanos revestem-se de dignidade.

O grande legado do pensamento kantiano para a filosofia dos direitos humanos, contudo, é a igualdade na atribuição da dignidade. Na medida em que a liberdade no exercício da razão prática é o único requisito para que um ente se revista de dignidade, e que todos os seres humanos gozam dessa autonomia, tem-se que a condição humana é o suporte fático necessário e suficiente à dignidade, independentemente de qualquer tipo de reconhecimento social.

Destarte, decorre do princípio da dignidade humana a premissa de que o Estado existe em função da pessoa humana, vale dizer, a dignidade da pessoa humana é o fim maior do Estado. Em outras palavras, o homem é sujeito de direito e todo o ordenamento jurídico deve ter como finalidade a tutela da personalidade humana e o mínimo existencial.

O princípio da dignidade humana, com os contornos da CF/88, é norma jurídica e não mera declaração de conteúdo ético e moral, constituindo-se num valor jurídico fundamental da comunidade, informativo de toda a ordem constitucional. Nesse sentido, não apenas impõe um dever de abstenção, mas também condutas positivas tendentes a efetivar e proteger a dignidade do indivíduo, importando tanto em fundamento para a limitação de direitos fundamentais, como se revela um limite dos limites. Ademais, tem função instrumental integradora e hermenêutica – parâmetro para a interpretação, integração e aplicação de todo o ordenamento jurídico, impondo-lhe coerência interna (SARLET, 2002, p. 70-97).

Como já mencionado, a definição clara, contudo, da dignidade da pessoa humana não parece possível, por se tratar de conceito de contornos vagos e imprecisos. Constitui uma categoria axiológica aberta. Uma pretensa definição desta natureza não se harmoniza com o pluralismo e a diversidade de valores que se manifestam nas sociedades democráticas contemporâneas. Entretanto, não se pode esquecer que sua amplitude engloba, necessariamente, o respeito e proteção à integridade física, psíquica e intelectual, e de tudo que esteja associado ao desenvolvimento da personalidade, mas também a garantia de condições justas e adequadas de vida. Ademais, a isonomia é pressuposto essencial para o respeito à dignidade da pessoa humana (SARLET, 2002, p. 100-105).

A toda evidência, promover um meio ambiente de trabalho adequado e sadio, importa em respeitar a dignidade do trabalhador. Logo, efetivar da proteção do meio ambiente do trabalho, significa promoção do respeito da dignidade humana e dos valores sociais do trabalho (MELO, p. 52-54).

A Constituição Federal institui que a ordem econômica, calcada na livre iniciativa e na valorização do trabalho humano, deverá reger-se pelos preceitos da justiça social. Logo, a livre concorrência e a defesa do meio ambiente devem coexistir, a fim de que a ordem econômica se volte efetivamente à justiça social (MELO, 2008, p. 52).

A Constituição Federal de 1988 ao erigir a dignidade da pessoa humana a fundamento da República Federativa do Brasil (CF/88, art. 1º, III), almejou, em essência, enfatizar que os pilares do Estado Democrático de Direito se apoiam nesta noção de valorização do ser humano, inclusive no que tange ao seu direito ao trabalho. Deve-se entender que o direito ao trabalho deve ser entendido como o direito ao trabalho em condições decentes, de forma a assegurar a sua valorização social, nos termos do art. 1º, IV, da CF/88, assim como o efetivo respeito à dignidade da pessoa humana do trabalhador. Com relação aos deslindes de trabalho degradante, ou seja, não decente, cite-se Brito (2004, p. 22), *in litteris*:

(...) pode-se dizer que trabalho em condições degradantes é aquele em que há a falta de garantias mínimas de saúde e segurança, além da ausência de condições mínimas de trabalho, de moradia, higiene, respeito e alimentação. Tudo devendo ser garantido – o que deve ser esclarecido, embora pareça claro – em conjunto; ou seja, e em contrário, a falta de um desses elementos impõe o reconhecimento do trabalho em condições degradantes.

Como trabalho em condições degradantes é aquele em que há a falta de algumas garantias mínimas de saúde e segurança, além da ausência de condições mínimas de trabalho, de moradia, higiene, respeito e alimentação, é indubitável sua prática viola o bem maior de um ser humano sua dignidade.

Trabalho em condições degradantes representa atualmente a principal forma de prática de trabalho escravo contemporâneo. O Estado Brasileiro reconheceu internacionalmente que, dentro dos seus limites territoriais, ainda ocorre trabalho escravo, como resultado da degradância do meio ambiente do trabalho.

Assim, o Estado brasileiro assinou pela primeira vez, em setembro de 2003, um acordo de solução amistosa com Comissão Interamericana de Direitos Humanos reconhecendo sua responsabilidade internacional pela violação dos direitos humanos praticada por particulares, no incidente conhecido como “Caso José Pereira”. Os fatos dessa triste história brasileira ocorreram quando o Brasil violou a Convenção e a Declaração de Direitos Humanos porque não cumpriu sua obrigação em relação à proteção dos povos que sofrem condições análogas à de escravos e permitiu sua persistência por omissão ou cumplicidade. Especificamente ao caso de José Pereira, que na época tinha 17 anos, foi escravizado e teve sua liberdade impedida por capangas, juntamente com mais de 60 trabalhadores. Ao tentar escapar da fazenda, José Pereira e outro trabalhador foram atacados com disparos

de fuzil de um capanga, como represália. Segundo relatos, José Pereira escapou por milagre, pois foi dado como morto pelos capangas. O outro colega, “Paraná” morreu em virtude dos disparos. Seus corpos foram jogados em um terreno próximo, mas José Pereira conseguiu chegar a uma fazenda vizinha e ser atendido, podendo prestar posteriormente sua denúncia. Entretanto, perdeu o olho e a mão direita em virtude dos tiros de que foi vítima (FIRME, 2005, p. 58).

Nesse particular, a situação do “Caso Zé Pereira” enfrentada num organismo internacional de proteção dos direitos humanos, especificamente pela Comissão Interamericana de Direitos Humanos – CIDH, demonstra que realmente o meio ambiente do trabalho adequado, sadio e hígido, é um direito fundamental do trabalho, e que submeter o trabalhador a condições degradantes de prestação de serviços significar violar sua dignidade como pessoa humana. O acordo feito entre o Estado Brasileiro e a CIDH representa um grande avanço no enfrentamento e erradicação de trabalho em condições análogas de escravo, além de ser um precedente de jurisprudência internacional.

Assim, “o homem trabalhador deve ser visto como sujeito-fim e não como objeto-meio do desenvolvimento” (FRANCO FILHO, 2000, p. 42), eis que o fundamento para determinar o valor social do trabalho é o fato de que quem o realiza é um ser humano trabalhador.

## **2.6. Princípios Ambientais Constitucionais**

Os princípios fundamentais apresentam o escopo de orientar o desenvolvimento e aplicação de políticas ambientais que servem como instrumento fundamental de proteção ao meio ambiente e, conseqüentemente, à vida humana.

Os princípios tem primazia formal e material sobre as regras jurídicas, impondo padrões e limites à ordem jurídica vigente. Nesse sentido, Ávila (2005, p. 124-127) afirma a existência de postulados normativos que seriam normas estruturantes da aplicação de princípios e regras, também denominadas de normas de segundo grau ou metanormas.

### **2.6.1 Desenvolvimento sustentável**

O desenvolvimento sustentável é considerado o princípio basilar que busca harmonizar as vertentes do crescimento econômico e da preservação ambiental.

Também conhecido como princípio do ecodesenvolvimento, nasceu na Conferência de Estocolmo (1972). É orientado para um desenvolvimento que deve existir em face das necessidades das gerações presentes, mas sem comprometer a capacidade das gerações futuras na satisfação de suas próprias necessidades.

O conceito de desenvolvimento sustentável tem seus contornos definidos pela doutrina especializada. ANTUNES (2007, p. 16) apresenta uma definição da seguinte forma:

O ideal seria que já tivéssemos atingido um grau de maturidade política, econômica e social que nos possibilitasse fundir o direito econômico com o direito ambiental e instituir um Direito do Desenvolvimento Sustentável que pudesse, em um conjunto coerente e harmônico de normas jurídicas, princípios e jurisprudência, fundado essencialmente em concepção preventiva, criar mecanismos de desenvolvimento com proteção ambiental.

É nítida a interação de fatores econômicos e ambientais para uma correta concepção de desenvolvimento sustentável. Realmente é como se o Direito ao Desenvolvimento Sustentável fosse um conjunto de premissas e normas jurídicas, aptas a criar mecanismos de crescimento econômico com proteção ambiental.

A vida humana exige a interação do homem com a natureza, uma vez que é necessária a fabricação de produtos e fornecimento de serviços para as necessidades humanas, o que, por si só, já implica dizer que a proteção ambiental não pode ser efetivada a tal ponto que se tornasse um óbice intransponível ao desenvolvimento. Todavia, o crescimento econômico, ou seja, a produção de necessidades humanas (produtos, serviços e riquezas) não poder ser exercida sem limites, isto é, sem quaisquer freios inibidores, pois os bens ambientais são finitos e essenciais à própria existência da vida humana.

Fernandes (2009, p. 56-57) chama a atenção para uma realidade preocupante, ao ter mencionado as constatações científicas apresentadas no Relatório da Comissão Mundial sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento, no ano de 1969, destacando que se deve lançar mão de uma visão holística, nesses termos:

Lançando-se mão da visão holística, podemos afirmar que a "saúde" da Terra depende da "saúde" de todas as suas partes. É fato, com base nas evidências científicas, que, se forem mantidos o nível de desenvolvimento insustentável e consequente poluição em sentido amplo, caminhamos para uma situação de esgotamento dos recursos naturais, inviabilizando a vida e o gozo destes recursos para a atual e as futuras gerações.

Essa constatação, qual seja, a de que o desenvolvimento econômico e social, imprescindível à civilização moderna, está sendo alcançado à custa de acelerada e, em alguns casos, irreversível, degradação dos recursos naturais, gera a perda da qualidade de vida e põe em risco a própria sobrevivência humana, o que pode ser comprovado pelo aquecimento global e pelas mudanças climáticas com efeitos devastadores como inundações, deslizamentos e avalanches, a falta de água e queda da produtividade agrícola. Ondas de calor já são sentidas por todas as partes, aumentando a mortalidade e os danos às colheitas. A seca, em alta nos países de temperatura moderada, está afetando o curso dos rios, os recursos e a qualidade da água. Os países do hemisfério sul também já sofrem com ciclones tropicais mais intensos e um aumento de secas e inundações. Os países subtropicais começam a sofrer os efeitos da falta de água. O aumento do nível do mar incrementa as inundações e as tempestades nas costas com a ameaça particularmente aos deltas e aos pequenos Estados insulares. Isso não representa um alarme sensacionalista, mas a constatação de que a necessidade de desenvolvimento deve ser compatível com as capacidades do meio ambiente, que não possui recursos infinitos. O custo do desenvolvimento não pode levar prejuízo à vida no planeta.

Diante desta realidade de preocupação ambiental, a sociedade mundial começou a reagir em busca de um paradigma de desenvolvimento sustentável, evidenciando a construção de um sistema jurídico internacional de proteção da questão ambiental. Na Conferência das Nações Unidas sobre o Meio Ambiente e Desenvolvimento de 1992, realizada na cidade do Rio de Janeiro, cuja Declaração tratou de vários princípios ambientais, o do desenvolvimento sustentável ficou previsto do Princípio n. 1, assim enunciado:

Princípio 1: 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.

A Declaração de 1992 ainda apresentou mais três princípios que, de uma certa forma, deram alguns delineamentos sobre as metas que devem ser alcançadas pelo desenvolvimento sustentável. Os Princípios 3, 4 e 8, seguem infratranscritos:

Princípio 3: O direito ao desenvolvimento deve exercer-se de forma tal que responda equitativamente às necessidades de desenvolvimento e ambientais das gerações presentes e futuras.

Princípio 4: A fim de alcançar o desenvolvimento sustentável, a proteção do meio ambiente deverá constituir parte integrante do processo de desenvolvimento e não poderá considerar-se de forma isolada.

Princípio 8: Para alcançar o desenvolvimento sustentável e uma melhor qualidade de vida para todas as pessoas, os Estados deveriam reduzir e eliminar os sistemas de produção e consumo não sustentados e fomentar políticas demográficas apropriadas.

Assim, constata-se que o direito ao desenvolvimento sustentável seria a harmonização entre o direito ao desenvolvimento econômico e o direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado. O princípio em destaque está previsto na Constituição Federal no artigo 225, *caput*: "Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado... impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações".

O princípio em apreço também teve amparo na legislação infraconstitucional, na Lei de Política Nacional do Meio Ambiente (Lei n. 6.938/81), por meio da definição de alguns aspectos, ao impor a compatibilização do desenvolvimento econômico-social e a preservação do meio ambiente, conforme o que está disposto nos incisos I, IV e VI do art. 4º:

Art. 4º A Política Nacional do Meio Ambiente visará:

I — à compatibilização do desenvolvimento econômico-social com a preservação da qualidade do meio ambiente e do equilíbrio ecológico;  
 IV — ao desenvolvimento de pesquisas e de tecnologias nacionais orientadas para o uso racional de recursos ambientais;  
 VI — à preservação e restauração dos recursos ambientais com vistas à sua utilização racional e disponibilidade permanente, concorrendo para a manutenção do equilíbrio ecológico propício à vida.

Veja-se ainda que, a título de contextualização da presente temática na nossa Região Amazônica, o próprio Decreto que regulamenta a estrutura regimental da Superintendência da Zona Franca de Manaus – SUFRAMA, Decreto nº 7.139, de 29 de março de 2010, afirma que a finalidade desta autarquia é sim o desenvolvimento econômico da Zona Franca de Manaus, da Amazônia Ocidental e das Áreas de Livre Comércio, porém de forma sustentável. Transcreve-se abaixo o artigo 1º do mencionado Decreto:

Art. 1º A Superintendência da Zona Franca de Manaus - SUFRAMA, autarquia criada pelo Decreto-Lei no 288, de 28 de fevereiro de 1967, vinculada ao Ministério do Desenvolvimento, Indústria e Comércio Exterior, **tem como finalidade promover o desenvolvimento socioeconômico, de forma sustentável**, na sua área de atuação, mediante geração, atração e consolidação de investimentos, apoiado em capacitação tecnológica, visando a inserção internacional competitiva, a partir das seguintes ações: ... (*grifo nosso*).

A norma acima citada é de extrema importância, considerando que a Zona Franca de Manaus concentra a esmagadora maioria de seus projetos de incentivos no Polo Industrial de Manaus – PIM – segundo maior centro industrial do Estado Brasileiro, ficando apenas atrás do ABC Paulista. Como é de conhecimento notório, recorrentes são os casos que são dirimidos na Justiça Especializada do Trabalho sobre acidentes de trabalho e doenças ocupacionais e profissionais de empreendimentos instados no PIM.

Noutra medida, o desenvolvimento econômico, com certeza, é inerente à natureza humana, mas não pode ser exercido contra o próprio homem. Para Fernandes (2009, p. 59), não se pode afastar o desenvolvimento da preservação ambiental:

Importante frisar, ante a grita do setor empresarial de que a questão ambiental se constitui em um gargalo, que não se quer impedir o desenvolvimento, pois este é inerente à natureza humana, mas sim evitar que esse desenvolvimento seja selvagem e possa ser exercido para o bem de todos por meio de um uso racional dos ecossistemas. A compatibilização do desenvolvimento com a preservação ambiental, antes de se constituir um imperativo constitucional, é uma necessidade material em função do agravamento das condições ambientais no mundo. O meio ambiente não pode ser visto como um inimigo do avanço, mas como seu aliado, pois se o capitalismo depende da matéria-prima, que vem da natureza, a proteção do meio ambiente protege, também, o próprio capitalismo e, conseqüentemente, o desenvolvimento. Pode-se dizer que o princípio do desenvolvimento sustentável inaugura uma nova fase, chamada de Ecodesenvolvimento, caracterizada pelo desenvolvimento que leve em consideração a variável ambiental de forma séria e responsável, afinal de contas, o equilíbrio ecológico é direito de todos porque a todos atinge.

Apesar do princípio desenvolvimento sustentável ter sua origem em legislação internacional e nacional, inclusive guardada constitucional, com o acirramento dos problemas ambientais no mundo, a compatibilização do desenvolvimento econômico com a preservação ambiental é, antes de tudo, uma necessidade fática, sob pena de prejuízos irremediáveis à vida em todas as suas formas. É inconcebível pensar no respeito à vida sem aliar o crescimento econômico com a preservação ambiental.

A Lei Maior, nos termos do artigo 170, estabeleceu ainda que a ordem econômica deverá ser fundada na valorização do trabalho humano e na livre

iniciativa, observando-se, entre outros os seguintes princípios: defesa do meio ambiente; busca do pleno emprego; e função social da propriedade.

Diante disso, deixou claro o Legislador Constituinte que a livre atividade econômica deve ser pautada no respeito à dignidade humana no trabalho, o que envolve a manutenção de um meio ambiente de trabalho adequado. Assim, é indubitável que, na seara do meio ambiente do trabalho, deve também existir a compatibilização do desenvolvimento com a preservação ambiental. Ora, outra ilação que não seja esta, representaria um verdadeiro contraste com a visão holística de meio ambiente, ocasionando uma compartimentação desta categoria jurídica.

Todavia, não se pode esquecer que o Direito Ambiental do Trabalho além de interagir com o Direito Ambiental, também tem uma relação muito próxima com o âmbito de aplicação do Direito do Trabalho, pois o objeto de estudo dessa nova disciplina jurídica é o meio ambiente laboral. Assim, o princípio do desenvolvimento sustentável, no Direito Ambiental do Trabalho busca harmonizar os princípios do trabalho digno e da livre iniciativa. A própria Carta Magna do Estado Brasileiro já faz isso, ao consignar, no mesmo dispositivo (artigo 1º, inciso III), como princípios fundamentais da República Federativa do Brasil os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa. Vejamos as lições de Fernandes (2009, p. 60), no mesmo sentido:

No âmbito do Direito do Trabalho, o princípio do desenvolvimento sustentável atua na compatibilização dos princípios do trabalho digno e da livre iniciativa.

No Direito do Trabalho, ramo do direito privado responsável pelo conjunto de princípios e normas pertinentes à relação de trabalho visando a assegurar melhores condições sociais e de trabalho ao trabalhador, de acordo com as medidas de segurança e proteção que lhes são destinadas, a aplicação do desenvolvimento sustentável encontra ampla aplicação, vez que aqui, mais do que em qualquer ramo do direito, a degradação ambiental atinge diretamente a saúde humana. Assim, o desenvolvimento sustentável na área trabalhista significa tanto a proteção dos recursos naturais como o próprio ambiente do trabalho, sempre tendo por mira a saúde do trabalhador. O princípio do desenvolvimento sustentável funda-se em premissa que muito se aproxima de um princípio de segurança ecológica: a prevenção de dano ao meio ambiente é economicamente mais vantajosa que as medidas para sua correção.

Aqui vale destacar que Fernandes pontuou um norte essencial para a questão ambiental, ao destacar que prevenção de dano ao meio ambiente é economicamente mais vantajosa que corrigir os danos já praticados. Esta

concepção está inserida na própria Constituição da República, em seu art. 7º, inciso XXII, que estabelece como direito trabalhista a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança.

O intérprete e aplicador das normas poderão constatar que diversas normas de proteção ao meio ambiente do trabalho têm total relação com a tutela preventiva do meio ambiente de trabalho, ainda que não esteja expressamente escrita textualmente, a mencionada relação existe e decorre do escopo e da *mens legis* de todas as normas de tutela ambiental do trabalho já referidas. Vejamos alguns exemplos constitucionais: a limitação da jornada de trabalho (art. 7º, XII, CRRFB/1988); remuneração superior para o trabalho noturno (art. 7º, IX, CRFB/1988); adicional para atividades penosas, perigosas ou insalubres (art. 7º, XXIII, CRFB/1988). Todos esses dispositivos são profiláticos no que toca ao meio ambiente de trabalho.

Ao se realizar uma mera análise de todos os dispositivos, chega-se à seguinte conclusão: está consagrada constitucionalmente a redução dos riscos à saúde no meio ambiente que a pessoa humana trabalha. E de outra forma não poderia ser. O meio ambiente e a saúde e segurança do trabalhador são direitos humanos fundamentais. Por se tratar de direitos dessa natureza devem observar o princípio da prevenção, pois em caso de lesão ao bem jurídico tutelado, em muitos casos, não poderá haver a reparação integral para o *status quo ante*. Daí a necessidade primordial de evitar lesão aos mencionados direitos humanos fundamentais.

Essa é, portanto, a lógica da prevenção/precaução do meio ambiente de trabalho. O meio ambiente de trabalho deve proporcionar a saúde e segurança do trabalhador, intrínsecos à vida sadia do ser humano, seu bem mais precioso. Nesse sentido, deve ser orientada a atuação de todo e qualquer órgão de fiscalização ambiental para uma finalidade preventiva.

Percebe-se que, em algumas hipóteses, como na do ambiente insalubre e/ou perigoso, existe o pagamento de um adicional por aquele risco que o trabalhador está submetido. Ainda assim, é imperioso deixar registrado que a atuação dos órgãos de fiscalização ambiental do trabalho, à luz dos fundamentos acima expostos, é voltada para a eliminação da periculosidade/insalubridade do meio ambiente de trabalho, na linha da prevenção, na medida do possível.

## 2.6.2 Princípio da precaução

Inicialmente, é importante destacar que as palavras precaução e prevenção estão diretamente ligadas, uma vez que significam a necessidade de evitar a ocorrência do risco ou do perigo ao meio ambiente. Entretanto, existe diferença quanto ao grau de proteção incidente sobre o conhecimento que se tem acerca do evento potencialmente danoso. Nesse sentido, o princípio da precaução é aplicável com o risco desconhecido, ou seja, com o perigo em abstrato. De fato, trabalha-se com a incerteza científica, pois ainda não existem dados e nem pesquisas conclusivas que possam dar substratos a respeito das atividades a serem exercidas.

Nesse sentido, o princípio da precaução tem muita aplicação nas temáticas do aquecimento global e dos alimentos transgênicos. Isso porque, nessas searas, não há qualquer certeza científica ou pesquisa conclusiva. Daí o motivo da não intervenção no meio ambiente, pois não se sabe quais os resultados e/ou as consequências que tais atuações poderão trazer ao mesmo. Por esse princípio, cabe ao empreendedor provar que o seu negócio não vai causar danos ou impactos negativos no meio ambiente. Nessa esteira, vejamos a decisão infratranscrita:

PROCESSUAL CIVIL E AMBIENTAL – AÇÃO CIVIL PÚBLICA – DANO AMBIENTAL – ADIANTAMENTO DE HONORÁRIOS PERICIAIS PELO PARQUET – MATÉRIA PREJUDICADA – INVERSÃO DO ÔNUS DA PROVA – ART. 6º, VIII, DA LEI 8.078/1990 C/C O ART. 21 DA LEI 7.347/1985 – PRINCÍPIO DA PRECAUÇÃO. 1. Fica prejudicada o recurso especial fundado na violação do art. 18 da Lei 7.347/1985 (adiantamento de honorários periciais), em razão de o juízo de 1º grau ter tornado sem efeito a decisão que determinou a perícia. 2. O ônus probatório não se confunde com o dever de o Ministério Público arcar com os honorários periciais nas provas por ele requeridas, em ação civil pública. São questões distintas e juridicamente independentes. 3. ***Justifica-se a inversão do ônus da prova, transferindo para o empreendedor da atividade potencialmente perigosa o ônus de demonstrar a segurança do empreendimento, a partir da interpretação do art. 6º, VIII, da Lei 8.078/1990 c/c o art. 21 da Lei 7.347/1985, conjugado ao Princípio Ambiental da Precaução.*** 4. Recurso especial parcialmente provido. (REsp 972902/RS, Rel. Ministra ELIANA CALMON, SEGUNDA TURMA, julgado em 25/08/2009, DJe 14/09/2009) (*grifo nosso*).

Aqui a Segunda Turma do Superior Tribunal de Justiça inverteu o ônus da prova, a fim de que o empreendedor demonstrasse a segurança da atividade potencialmente perigosa. É certo que deve prevalecer, diante da incerteza científica,

o interesse público da preservação ambiental sobre o interesse particular de se instalar um empreendimento privado.

Na verdade, o intérprete, diante da precaução, utiliza-se de uma prognose negativa, ou seja, de um conhecimento antecipado. É um exercício de probabilidade que o magistrado poderá realizar, quando da prolação de sua decisão, não autorizando a atividade por não saber os riscos e o impacto ambiental que a atividade a ser exercida poderá causar.

O princípio da precaução, em suma, tem por escopo inibir ou afastar, no tempo e no espaço, o risco, atuando incisivamente na formulação de políticas públicas ambientais que buscam melhorar tecnologia disponível em prol da proteção ambiental. Em palavras outras, segundo Derani (2008, p. 151-152) é cautela (*in dubio pro securitate*).

Na Declaração do Rio, esse princípio está previsto, nesses termos:

Princípio 15 - Com o fim de proteger o meio ambiente, o princípio da precaução deverá ser amplamente observado pelos Estados, de acordo com suas capacidades. Quando houver ameaça de danos graves ou irreversíveis, a ausência de certeza científica absoluta não será utilizada como razão para o adiamento de medidas economicamente viáveis para prevenir a degradação ambiental.

Ademais, o Estado Brasileiro é signatário de dois tratados internacionais que salvaguardam o princípio da precaução. As convenções internacionais são: a Convenção da Diversidade Biológica e a Convenção-Quadro das Nações Unidas sobre a Mudança do Clima

A primeira norma internacional em destaque, foi aprovada no Rio de Janeiro em 5 de junho de 1992, tendo sido ratificada pelo Brasil, por meio do Decreto Legislativo n. 2, de 03.02.1994. No preâmbulo da convenção, está enunciado o seguinte: "Observando também que, quando exista uma ameaça de redução ou perda substancial da diversidade biológica, não deve ser invocada a falta de completa certeza científica como razão para adiar a tomada de medidas a evitar ou minimizar essa ameaça".

A Convenção-Quadro das Nações Unidas sobre a Mudança do Clima, por sua vez, foi ratificada pelo Brasil, pelo Decreto Legislativo n. 1, de 03.02.1994. A norma internacional prevê em seu art. 3º, item 3, o seguinte:

As partes devem adotar medidas de precaução para prever, evitar ou minimizar as causas de mudanças do clima e mitigar seus efeitos negativos. Quando surgirem ameaças de danos sérios ou irreversíveis, a falta de plena certeza científica não deve ser usada como razão para postergar essas medidas, levando em conta que as políticas e medidas adotadas para enfrentar a mudança do clima devem ser eficazes em função dos custos, de modo a assegurar benefícios mundiais ao menor custo possível.

O princípio da precaução tem também amparo no texto constitucional, no seu art. 225, *caput*, ao determinar que o Poder Público e a sociedade civil possuem o dever de proteger e preservar o meio ambiente para as presentes e futuras gerações. Vê-se, assim, que esse princípio refere-se a uma ação preventiva, devendo embasar medidas judiciais e administrativas tendentes a evitar o surgimento de atos atentatórios ao meio ambiente.

No tocante à aplicação do princípio da precaução no meio ambiente do trabalho, afirma Melo (2011, p. 124):

Assim, fica claro que a falta de certeza científica sobre a possibilidade de um risco em potencial causar dano ao meio ambiente não justifica a ausência de medidas eficazes para protegê-lo. Este princípio tem aplicação imediata no meio ambiente do trabalho e respalda, em especial, a chamada greve ambiental. Se o risco de dano à saúde do trabalhador é potencialmente grave e iminente, havendo comprovação científica ou não do mesmo, devem ser adotadas, preventivamente, medidas eficazes para proteger a incolumidade física e psíquica do trabalhador. Não adotadas estas medidas, entendemos como legítima a abstenção ao trabalho até que eliminados ou reduzidos significativamente estes riscos.

Diante do risco de dano à saúde dos trabalhadores, mesmo diante da ausência de comprovação científica, medidas precaucionárias devem ser efetivadas, em respeito à incolumidade física e psíquica dos trabalhadores. Cabe aqui registrar, enfaticamente, que qualquer dano ou lesão decorrentes de condições inadequadas de trabalho irão repercutir diretamente na vida e na integridade física e mental dos obreiros. Nesse particular, realmente o princípio da precaução ganha relevo diante das questões inerentes a um meio ambiente do trabalho indene de riscos e danos à saúde e à vida do homem trabalhador. Como verificado, o trabalhador inclusive pode se abster ao trabalho, por meio do instituto da greve ambiental, até que todos os agentes nocivos ou riscos de danos sejam eliminados ou reduzidos a um nível de tolerância admissível para a prestação dos serviços laborais.

Em vista disso, no meio ambiente do trabalho, a ausência de certeza científica nunca pode servir de pretexto para a continuidade de atividade em que paira dúvida sobre potenciais riscos, antecipando-se medidas de segurança e proteção inerentes ao trabalho com fim de evitar a ocorrência de danos. Fernandes (2009, p. 106) aponta aspectos relevantíssimos sobre a aplicabilidade da precaução no ambiente laboral:

No meio ambiente do trabalho a aplicação desse princípio é encontrada em todas as situações de incerteza sobre a potencialidade danosa de determinado produto químico ou biológico cujo conhecimento sobre possíveis efeitos toxicológicos sobre a saúde humana e o meio ambiente ainda é precário. Nessa situação, a aplicação do princípio da precaução recomenda a não exposição dos trabalhadores a tais agentes.

Ainda que não se tenha a certeza do risco, mas ante a possibilidade de irreversibilidade do dano e a essencialidade do bem jurídico tutelado, devem ser adotadas medidas para se evitar eventual dano, ainda que os riscos potenciais não tenham sido identificados. A dúvida e o desconhecimento científico não podem servir de argumento para o prosseguimento da atividade potencialmente danosa ao meio ambiente. Este é o princípio da precaução, que acrescenta à necessidade de análise e tomada de medidas, de acordo com o atual estado da arte (prevenção), também o imperativo de atuação comedida diante do desconhecimento das reais consequências da atividade.

Decorre do princípio da precaução a necessidade, sempre, de se atuar preventivamente, independentemente do conhecimento ou desconhecimento de possíveis danos, de análises ou pareceres anteriores. Isso porque, as lesões ao meio ambiente, sobretudo do trabalho, são quase sempre irreparáveis.

Em suma, a sociedade não pode suportar o ônus da dúvida e de possível agressão decorrente da atividade do agente econômico. Este sim, é quem deve suportar os riscos e ônus de sua própria atividade.

Não bastasse isso, o art. 7º, inciso XXII, também de nosso diploma constitucional, assegurou ao trabalhador o direito à redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança que objetivem a prevenir os acidentes do trabalho e as enfermidades profissionais. Todos esses direitos estão insculpidos em normas infraconstitucionais, cuja finalidade é de

sempre preservar a saúde e a segurança do obreiro, assegurando-lhe uma vida digna e saudável.

A CLT, em seu art. 157, incisos I e II, impôs ao empregador o dever de cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho, instruindo seus empregados, por meio de ordens de serviço, quanto às precauções a serem adotadas para evitar acidentes. Não menos importante, cumpre salientar que, no âmbito internacional, a Convenção 155 da OIT, em seu art. 17, exige dos empregadores a garantia da segurança e da saúde dos trabalhadores nos locais de trabalho.

Como se observa, a Constituição Federal, as normas infraconstitucionais e as normas internacionais citadas apresentam uma relevante finalidade de preservar a saúde e segurança do trabalhador em seu ambiente de trabalho, atribuindo essa responsabilidade ao empregador, público ou privado. A dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho, que são fundamentos de nossa República Federativa, não podem ser preteridos em detrimento do crescimento econômico, ou seja, a perseguição do lucro.

### **2.6.3 Princípio da prevenção**

O termo prevenção vem do verbo prevenir, que significa agir antecipadamente. De fato, se age antecipadamente quando se tem em mãos: dados, informações e pesquisas ambientais. No contexto da prevenção, é necessário ter certeza científica sobre a potencialidade do dano (princípio da certeza científica).

No tocante às questões do meio ambiente (nele incluído o do trabalho), não se pode perder de vista o princípio da prevenção, uma vez que os danos causados geralmente são irreversíveis. É o caso do acidente de trabalho, por exemplo, em que as lesões ou morte jamais retornam ao estado anterior. O megaprincípio da prevenção está presente em todos os princípios da Declaração do Rio de Janeiro sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento (ECO 92), como, por exemplo, o Princípio 4, que enuncia que “a proteção ambiental deve ser parte integrante do processo de desenvolvimento”.

Esse princípio trabalha com o dano certo, ou seja, com o dano conhecido. O que o justifica é a impossibilidade de retorno ao *status quo ante*. O Direito Ambiental

é essencialmente preventivo, pois seus danos são, via de regra, irreversíveis, citando-se, a título de exemplo, os desastres nucleares, os rios poluídos e etc.. Por esse motivo, busca-se a adoção de medidas para reduzir, mitigar os impactos ambientais. Tem-se aqui, também, o princípio da certeza científica, que visa evitar o dano ao meio ambiente. No Estado Brasileiro, esse princípio se materializa através de: Estudo Prévio de Impacto Ambiental - EPIA; Relatório de Impacto Ambiental - RIMA; Licenciamento Ambiental; Poder de Polícia Ambiental; Auditorias Ambientais; etc.. Todas as obras que possam causar uma significativa degradação ambiental devem se submeter ao EPIA/RIMA. É um estudo prévio. O licenciamento ambiental significa a adoção de um conjunto de medidas para minimizar a degradação e o impacto ambiental. O poder de polícia ambiental segue a mesma lógica do artigo 78 do Código Tributário Nacional, ou seja, a mesma ciência do poder de polícia do direito administrativo. Sem prejuízo do exercício do poder de polícia, algumas leis estão prevendo as auditorias ambientais por entes não públicos, a exemplo do que ocorre com as organizações não governamentais, associações e fundações. Todavia, essas entidades da sociedade civil têm que estar credenciadas pelo Poder Público.

Rocha (2013, p. 66) menciona que a prevenção requer uma atuação do Estado anterior ao dano, nesses termos:

Por sua vez, o Poder Público tem a obrigação de prevenir o impacto na sua própria jurisdição, inclusive por meios administrativos e legais. A prevenção requer uma atuação estatal anterior ao dano e caracteriza-se pelo suporte de sistemas jurídicos que estabelecem processos de autorização e licenciamentos de atividades, o acesso de informações ambientais, a exigência de instrumentos prévios de estudo de avaliação de riscos e impactos ambientais, a utilização de penalidades administrativas e atuação da sociedade civil.

Decerto que toda a ótica que norteia o Direito Ambiental, prioritariamente, está assentada na prevenção, uma vez que a degradação do meio ambiente, na maioria das vezes, é irreparável, não se conseguindo retornar ao *status quo ante* (PADILHA, 2002, p. 97). Por conseguinte, todos os instrumentos ambientais devem ser utilizados, por meio de uma atuação estatal anterior à ocorrência da lesão ambiental.

A Lei n. 6.938/81, ao dispor sobre a Política Nacional do Meio Ambiente, prevê, dentre os seus princípios (art. 2º):

Art. 2º. A Política Nacional do Meio Ambiente tem por objetivo a preservação, melhoria e recuperação da qualidade ambiental propícia à vida, visando assegurar, no País, condições ao desenvolvimento sócioeconômico, aos interesses da segurança nacional e à proteção da dignidade da vida humana, atendidos os seguintes princípios:

III — planejamento e fiscalização do uso dos recursos ambientais;

IV — proteção dos ecossistemas, com a preservação de áreas representativas;

IX — proteção de áreas ameaçadas de degradação", porquanto são princípios cuja implementação necessitam da adoção de medidas de cunho preventivista;

X - educação ambiental a todos os níveis do ensino, inclusive a educação da comunidade, objetivando capacitá-la para participação ativa na defesa do meio ambiente.

Percebe-se, pelo último inciso descrito acima, que o Poder Público é responsável para efetivar uma política de conscientização de prevenção ambiental na vida cotidiana das pessoas. Essa determinação da legislação ambiental é de extrema relevância, considerando que a população ainda realmente não se conscientizou com a questão ambiental.

A Convenção da Basiléia sobre o Controle de Movimentos Transfronteiriços de resíduos Perigosos e seu Depósito, de 1989, também dispôs em, seu preâmbulo, sobre a prevenção. Machado (2009, p. 90), ao abordar essa questão, destaca que:

A Convenção da Basiléia sobre o Controle de Movimentos Transfronteiriços de resíduos Perigosos e seu Depósito, de 1989, expressa seu posicionamento de prevenção do dano, dizendo em seu 'Preâmbulo: 'As Partes da presente Convenção', 'atentas também ao fato de que a maneira mais eficaz de proteger a saúde humana e o meio ambiente dos perigos que esses resíduos representam é a redução ao mínimo de sua geração em termos de quantidade e/ou potencial de seus riscos' e 'determinadas a proteger, por meio de um controle rigoroso, a saúde humana e o meio ambiente contra os efeitos adversos que podem resultar da geração e administração de resíduos perigosos e outros resíduos.

A Convenção da Diversidade Biológica, o Tratado de Maastrich sobre a União Européia e o Acordo-Quadro sobre Meio Ambiente do MERCOSUL, igualmente trataram do princípio da prevenção, aspecto este registrado por Machado (2009, p. 91):

Essas Convenções apontam para a necessidade de prever, prevenir e evitar na origem as transformações prejudiciais à saúde humana e ao meio ambiente. Todos esses comportamentos dependem de uma atitude do ser humano de atento ao seu meio ambiente e não agir sem prévia avaliação das conseqüências. O Direito Positivo internacional e nacional irá traduzindo, em cada época, através de

procedimentos específicos, a dimensão do cuidado que se tem com o presente e o futuro de toda forma de vida no planeta.

Segundo as importantes análises de Machado acima destacadas, além da Declaração do Rio de Janeiro sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento (ECO 92), outros diplomas internacionais trazem importantes instrumentos para a implantação de políticas preventivas na proteção ambiental. Nesse contexto, é importante ainda a conscientização da sociedade civil internacional busca de adoção e de promoção de medidas preventivas na proteção do bem ambiental, em especial em países mais pobres que relegam a preocupação com o meio ambiente e ficam mais voltados a um crescimento econômico sem freios e sem limites com as variáveis e questões ambientais.

A Constituição Federal de 1998, em seu artigo 225, *caput*, amparou o princípio da prevenção, atribuindo ao Poder Público e à coletividade o dever de defesa e de preservação do meio ambiente. Aqui reside um fato inconteste de que a sociedade civil (coletividade) tem igualmente responsabilidade em empreender medidas preventivas para a proteção do meio ambiente ecologicamente equilibrado para as presentes e futuras gerações. Essa participação da coletividade, na proteção e preservação do meio ambiente, pode ser por medidas administrativas e judiciais promovidas pelos indivíduos ou por suas organizações, como, por exemplo, organizações não governamentais. Num tópico a seguir, serão abordados outros aspectos acerca do princípio da participação.

Não há dúvidas de que o princípio da prevenção é princípio fulcral do direito ambiental, pelo qual devem ser adotadas medidas tendentes a evitar riscos ao meio ambiente, inclusive o do trabalho, ante a visão unitária do conceito deste bem jurídico adotada no presente trabalho. Além disso, a missão de prevenir no meio ambiente do trabalho igualmente decorre da previsão normativa do art. 7º, inciso XXII, da CRFB/1988, que, expressamente, assegurou o direito à redução dos riscos inerentes ao trabalho por meio de normas de saúde, higiene e segurança.

Ainda dentro do art. 7º da Constituição da República merecem menção os incisos XXXII, XXXIII e XXVIII, os quais compõem o que parte da doutrina denomina de tutela do meio ambiente de trabalho por meio da prevenção e não da reparação. Nesse sentido, é a lição de Gonçalves (2011, p. 35):

Acerca de como a temática da Segurança e Saúde no Trabalho é tratada em nossa Carta Magna, convém destacar que desde a promulgação da Constituição Federal brasileira, em 5.10.1988, a proteção jurídica à segurança e saúde no trabalho ganhou status Constitucional, especialmente porque o art. 7º da nossa Lei Fundamental, ao tratar dos direitos elementares dos trabalhadores urbanos e rurais brasileiros, assegurou-lhes, dentre outros, a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de segurança e saúde no trabalho. Dito mandamento Constitucional veio realçar e reforçar a proteção jurídica da segurança e dos trabalhadores brasileiros; sendo possível afirmar que as normas preventivas existentes ganharam, a partir de então, um “verniz” constitucional. A propósito, o art. 7º, de nossa Carta Política, enumera os direitos fundamentais dos trabalhadores urbanos e rurais, por meio de trinta e quatro incisos; sendo que, desses, há quatro diretamente relacionados à proteção jurídica da segurança e saúde no trabalho.

As normas de saúde, higiene e segurança do trabalho, estabelecidas nas Normas Regulamentadoras (NR's) do MTE – Ministério do Trabalho e Emprego, efetivamente são medidas técnicas preventivas que buscam garantir um meio ambiente do trabalho hígido, sadio e adequado aos trabalhadores. O Legislador Constituinte Originário aqui, nesse ponto, anteviu que a efetivação da prevenção dos riscos à saúde física e mental dos obreiros requer a aplicação de normas técnicas específicas que implementem mecanismos próprios de gestão ambiental do trabalho.

O meio ambiente do trabalho, como já mencionado, vem sendo tratado e amparado em diversas convenções da Organização Internacional do Trabalho – OIT. Esta organização estabeleceu adequada política de proteção à saúde, aprovou a Convenção nº 155/81, ratificada pelo Brasil, que determinou a definição e execução de uma política nacional que vise a prevenção de acidentes e danos para a saúde dos trabalhadores, nestes termos:

Artigo 4º.

1. Todo Membro deverá, mediante consulta com as organizações mais representativas de empregadores e de trabalhadores interessadas e tendo em conta as condições e prática nacionais, formular, pôr em prática e reexaminar periodicamente uma política nacional coerente em matéria de segurança e saúde dos trabalhadores e meio ambiente de trabalho.
2. Esta política terá por objetivo prevenir os acidentes e os danos para a saúde que sejam consequência do trabalho, guardem relação com a atividade de trabalho ou sobrevenham durante o trabalho, reduzindo ao mínimo, na medida em que seja razoável e factível, as causas dos riscos inerentes ao meio ambiente de trabalho.

Frente ao exposto, verifica-se que a própria legislação internacional enfatiza que, no que tange à matéria relacionada à segurança e saúde dos trabalhadores e ao meio ambiente do trabalho, faz-se mister a edificação de uma política nacional específica e coerente com as situações peculiares decorrentes das atividades laborais. Tal determinação, na Convenção n. 155, da OIT, não poderia ser diferente, pois, somente por meio de uma legislação específica de prevenção de riscos ambientais do trabalho, é que se alcançará o desiderato de redução dos riscos de acidentes de trabalho.

Como se observa, o direito a um meio ambiente do trabalho sadio e equilibrado é direito humano do cidadão trabalhador e, portanto, é universal, indisponível, inviolável, imprescritível, inalienável e irrenunciável. Diante disso, não pode o fundamento econômico se sobrepor a toda sistemática de proteção ambiental do trabalho e nem ser utilizado o argumento do fato consumado, quando o empreendimento inicia suas atividades, sem as licenças ambientais e trabalhistas necessárias, quando somente depois de constatadas as irregularidades ambientais, é que são providenciadas as medidas adequadas para a regularização. Trata-se, na verdade, numa verdadeira inversão de procedimento protecionista do meio ambiente. Veja o posicionamento de Fernandes (2009, p. 109):

Aliás, geralmente, o fundamento econômico é invocado pelos empreendedores para justificar a manutenção da atividade, inclusive utilizando-se do fato consumado em seu benefício. Ou seja, instalam-se, sem as licenças ambientais e administrativas e, somente após a constatação das irregularidades ambientais, trabalhistas, fiscais ou previdenciárias é que iniciam os procedimentos tendentes à regularização de sua situação, em uma completa inversão da seqüência lógica e que deve ser punida pela evidente má-fé dos seus autores.

É inconcebível permitir que, a atual prática de, em primeiro lugar, iniciar as atividades dos empreendimentos, para depois buscar a regularização das condições ambientais insatisfatórias, continue ocorrendo no Estado Brasileiro. A atividade econômica é importante, mas não pode ser priorizada em detrimento da saúde e vida de milhões de trabalhadores do nosso País. É preciso mudar esta realidade e o caminho natural da mudança é a adoção das medidas preventivas aptas a tutelar a higidez do meio ambiente do trabalho, as quais já existem e estão dispostas nas Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho e Emprego.

A CLT, por seu turno, no art. 157, incisos I e II, impôs ao empregador o dever de cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho, instruindo seus empregados, por meio de ordens de serviço, quanto às precauções a serem adotadas para evitar acidentes. Ademais, averigua-se que, em todos os artigos que compõem o Título V da Consolidação das Leis do Trabalho, formado pelos arts. 154 a 201, diante da existência de uma preocupação proativa fortemente presente no texto original desse Diploma, o legislador da época adiantou-se na proteção do meio ambiente do trabalho com vista à saúde do trabalhador. Essa orientação é igualmente percebida, e até de forma mais vigorosa, nas 33 Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho e Emprego.

A observância do arcabouço normativo próprio de tutela específica do bem ambiental do trabalho, em especial as normas de saúde, higiene e segurança do trabalho, significa que está se dando ênfase à efetividade do princípio da prevenção, e, somente por este caminho, é que se transferirá da sociedade e do Estado o financiamento dos riscos sociais para aqueles que sejam detentores do capital e, por sua vez, ficam sujeitos aos riscos do negócio (FERNANDES, 2009, p. 109). Com efeito, somente haverá um ambiente do trabalho adequado e sadio, se todo o padrão normativo trabalhista ambiental for devidamente observado e cumprido.

#### **2.6.4 Princípio do poluidor-pagador**

O princípio do poluidor-pagador busca-se, além da prevenção do dano ambiental, a sua reparação integral em caso de dano, caso já tenha ocorrido o dano ambiental. Deste princípio, decorre que será dada prioridade à reparação específica, e não à indenização; bem como que a responsabilidade do poluidor é objetiva e solidária entre todos os causadores do dano. Tem dois aspectos, a saber, um preventivo e um reparador (repressivo). É um princípio econômico aplicado à legislação ambiental. Encontra-se positivado no inciso VII, art. 4º da Lei Nº 6.938/81. É, em essência, um princípio preventivo e cautelar. A frase que caracteriza esse princípio é “internalização das externalidades negativas” (aspecto preventivo), sendo esta um processo produtivo.

Esse princípio tem como fundamento o fato de o produtor não poder privatizar os lucros e socializar os prejuízos. Assim, ele, produtor, pode produzir, desde que adote todas as medidas preventivas de tratamento das externalidades negativas.

Demais disso, o empreendedor deve internalizar os custos de prevenção, monitoramento e reparação dos impactos causados ao meio ambiente. Acaso ele não cumpra isso, estará reduzindo o direito ao meio ambiente equilibrado do cidadão. É justamente isso que justifica o princípio do Poluidor Pagador.

Importante lembrar ainda que o empreendedor deve adotar todas as medidas preventivas e, caso o dano ambiental ocorra, ele será responsável, uma vez que a responsabilidade civil é objetiva. Frise-se, também, que essa responsabilidade é objetiva desde 1981, devido a edição da Lei Nº 6.938/81. Vejamos:

Art 14 - Sem prejuízo das penalidades definidas pela legislação federal, estadual e municipal, o não cumprimento das medidas necessárias à preservação ou correção dos inconvenientes e danos causados pela degradação da qualidade ambiental sujeitará os transgressores:

(...)

§ 1º - Sem obstar a aplicação das penalidades previstas neste artigo, é o poluidor obrigado, independentemente da existência de culpa, a indenizar ou reparar os danos causados ao meio ambiente e a terceiros, afetados por sua atividade. O Ministério Público da União e dos Estados terá legitimidade para propor ação de responsabilidade civil e criminal, por danos causados ao meio ambiente.

O Legislador Constituinte deu guarida constitucional ao mencionado princípio, atribuindo a responsabilidade objetiva àquele que causa danos ao meio ambiente, nos termos do art. 225, parágrafo 3º, da Constituição Federal de 1998. A redação do dispositivo citado está abaixo descrita:

Art. 225. *omissis* ...

§ 32 As condutas e atividades consideradas lesivas ao meio ambiente, sujeitarão os infratores, pessoas físicas ou jurídicas, a sanções penais e administrativas, independentemente da obrigação de reparar os danos causados.

O princípio em apreço igualmente foi consagrado na esfera internacional, constando em dois princípios da Declaração do Rio (Eco-92) produzida na Conferência das Nações Unidas sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento:

Princípio 13. Os Estados deverão desenvolver a legislação nacional relativa à responsabilidade e à indenização referente às vítimas da contaminação e outros danos ambientais. Os Estados deverão cooperar de maneira inteligente e mais decidida no preparo de novas leis internacionais sobre responsabilidade e indenização pelos efeitos adversos dos danos ambientais causados pelas atividades realizadas

dentro de sua jurisdição, ou sob seu controle, em zonas situadas fora de sua jurisdição.

Princípio 16. As autoridades nacionais deveriam procurar fomentar a internalização dos custos ambientais e o uso de instrumentos econômicos, tendo em conta o critério de que o que contamina deveria, em princípio, arcar com os custos da contaminação, tendo devidamente em conta o interesse público e sem distorcer o comércio nem os investimentos internacionais.

A compreensão do princípio em questão, ante a leitura e interpretação dos dispositivos das normas nacionais e internacionais acima destacados, não pode induzir a ideia, decorrente de sua denominação “poluidor pagador”, de que, quem pode arcar com os custos, pode poluir. Fernandes (2009, p. 62) chama a atenção para esse aspecto:

A extensão do princípio em tela não comporta a interpretação de uma autorização para poluir ou outras correlatas que induzam a uma legalidade ao ato poluidor.

Converge a doutrina para o duplo aspecto do princípio em questão: um preventivo e outro repressivo. Assim, na órbita preventiva busca-se evitar a ocorrência do dano ambiental, mas ocorrido este urge sua reparação, surgindo aí o caráter repressivo do preceito.

Dentro dessa perspectiva, adotar um procedimento que objetive redução de custos pela não internalização das variáveis externas da questão ambiental, significa a adoção de uma prática funesta de concorrência desleal conhecida como *dumping ambiental*. É certo que a globalização, no campo do Comércio Exterior, produziu efeitos positivos e negativos, como são exemplos as práticas comerciais desleais, que comprometem a produtividade e o bom desempenho do conjunto das empresas, levando muitas delas à falência além de produzir um elevado número de desempregados. É nesse contexto que se insere o *dumping ambiental*, diante do menor custo da produção, grandes conglomerados empresariais de alguns países ofertam no mercado internacional produtos com preço competitivo, mas isto em decorrência de práticas de agressões e danos ao meio ambiente, sem serem obrigados a devida prevenção reparação, ou melhor, sem observarem a internalização da variável ambiental.

A situação acima em nada difere da prática de *dumping social*, cotidianamente verificada nas mazelas do trabalho escravo contemporâneo, ou seja, a busca de vantagens comerciais através da adoção de condições desumanas de trabalho. No *dumping social*, muito ainda se discute sobre a criação de um “selo

social” por meio de uma parceria da OIT e da OMC – Organização Mundial do Comércio. A mesma ideia começa a ser debatida na área ambiental, em especial nas atividades de manejo florestal, como forma de dissuadir as práticas de degradação ambiental (FERNANDES, 2009, p. 63).

Com relação ao meio ambiente do trabalho, o poluidor é o tomador dos serviços dos trabalhadores. É indubitável que qualquer dano ambiental atinge o homem, como destinatário do bem ambiental. Todavia, quando lançamos um olhar para as peculiaridades da dinâmica de interação ser humano e local de trabalho, uma conclusão infalível é constatada: a ocorrência de danos no meio ambiente do trabalho atinge sempre diretamente a saúde e a vida do homem trabalhador.

Neste escopo, é o empregador-poluidor que deve ser responsabilizado por qualquer agressão à saúde e à vida dos trabalhadores que lhe prestam serviços nos ambientes de trabalho estabelecidos por aquele que dirige a prestação pessoal de serviços. A conceituação de empregador está prevista na Consolidação das Leis do Trabalho, no art. 2º, *caput* e parágrafo 2º, ficando evidente que a responsabilidade é de quem assume os riscos da atividade econômica e, quando se tratar de grupo empresarial, a reponsabilidade será objetiva pelas empresas integrantes do grupo.

O princípio em tela está materializado, na seara trabalhista, com a obrigação do empregador em pagar adicionais em situações em que os trabalhadores estão submetidos a condições de trabalho adversas. A título de exemplo, a Constituição da República, em seu art. 7º, inciso XXIII, prevê o adicional de insalubridade, que tem regulamentação nos artigos 189 e seguintes da CLT. Consoante o art. 192 da CLT:

Art. 192. O exercício de trabalho em condições insalubres, acima dos limites de tolerância estabelecidos pelo Ministério do Trabalho, assegura a percepção do adicional, respectivamente, de 40% (quarenta por cento), 20% (vinte por cento) e 10% (dez por cento) do salário-mínimo da região, segundo se classifiquem nos graus máximo, médio e mínimo.

Atividade insalubre, segundo o art. 189 da CLT, é aquela que, por sua natureza, condições ou métodos de trabalho, exponham os empregados a agentes nocivos à saúde, acima dos limites de tolerância fixados em razão da natureza e da intensidade do agente e do tempo de exposição aos seus efeitos.

Em seguida, o art. 190 da CLT estipula que cabe ao Ministério do Trabalho e Emprego aprovar o quadro das atividades e operações insalubres e adotar normas

sobre os critérios de caracterização da insalubridade, os limites de tolerância aos agentes agressivos, meios de proteção e o tempo máximo de exposição do empregado a esses agentes.

A despeito das diversas discussões acerca da base de cálculo do adicional de insalubridade, o crucial é verificar se há ou não um direito do empregador em exigir dos seus empregados um labor em condições insalubres, ou seja, o trabalho em locais submetidos a agentes nocivos, caso realize o pagamento o referido adicional.

Não é admissível concordar com a simples monetização dos riscos e a indenização da vida, permitindo a criação de um verdadeiro mercado, no qual se estipula um valor para um membro mutilado ou para a saúde perdida. Embora seja extremamente útil e necessário o pagamento de adicionais e de indenizações no caso de acidente, entendemos que não é dessa forma que iremos alcançar os objetivos constitucionais. Temos de buscar novos caminhos, por meio de incentivos aos empregadores, para que possamos efetivamente reduzir ou até eliminar os riscos, garantindo, assim, qualidade de vida aos trabalhadores. A busca pela dignidade da pessoa humana e a concretização dos direitos sociais são pressupostos para que se possa alcançar uma sociedade livre, justa e solidária, contemplada constitucionalmente como um dos objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil (art. 3º da CF).

A Norma Regulamentadora – NR 15 do Ministério do Trabalho indica quais os agentes químicos, físicos e biológicos prejudiciais à saúde do empregado, bem como os limites de tolerância possíveis.

O art. 191 da CLT, por outro lado, dispõe que a eliminação ou a neutralização da insalubridade ocorrerá com a adoção de medidas que conservem o ambiente de trabalho dentro dos limites de tolerância ou com a utilização de equipamentos de proteção individual do trabalhador, que diminuam a intensidade do agente agressivo a limites de tolerância. Assim, observa-se, que a própria CLT caminha no mesmo sentido da Constituição da República ao priorizar a neutralização ou eliminação da insalubridade, ou seja, atuação preventiva.

Portanto, a lógica deve ser sempre a da precaução e da prevenção, impondo ao empregador a responsabilidade de adotar condutas que garantam um meio ambiente de trabalho seguro, sadio e adequado.

### 2.6.5 Princípio da participação

O Direito Ambiental é essencialmente democrático, uma vez que todos têm direito a ele, cabendo ao Poder Público o dever de preservar e proteger o meio ambiente ecologicamente equilibrado, assim como à coletividade, nos termos do art. 225, *caput*, da CF. Na Declaração do Rio de 1992, há a previsão expressa de que se deve garantir a participação de todos os cidadãos interessados nas questões ambientais:

Princípio 10 - A melhor maneira de tratar as questões ambientais é assegurar a participação, no nível apropriado, de todos os cidadãos interessados. No nível nacional, cada indivíduo terá acesso adequado às informações relativas ao meio ambiente de que disponham as autoridades públicas, inclusive informações acerca de materiais e atividades perigosas em suas comunidades, bem como a oportunidade de participar dos processos decisórios. Os Estados irão facilitar e estimular a conscientização e a participação popular, colocando as informações à disposição de todos. Será proporcionado o acesso efetivo a mecanismos judiciais e administrativos, inclusive no que se refere à compensação e reparação de danos.

Veja-se que, para existir participação ambiental, os indivíduos devem ter acesso adequado e oportuno às informações relativas às questões ambientais. Além disso, o Estado deve sempre estimular a adoção de políticas de conscientização popular, pois só assim a coletividade estará preparada para enfrentar e buscar soluções administrativas e judiciais na proteção do meio ambiente.

Como já bem destacado, o bem ambiental é bem difuso, ou seja, um direito de todos, é crucial a participação da sociedade nas discussões de política públicas ambientais. Ademais, é notório que o Estado não consegue, com sua própria e exclusiva estrutura, alcançar todos os programas sociais que a Carta Constitucional de 1988 lhe incumbiu. Tem-se, assim, que o espaço público não é capaz de arcar com todas as responsabilidades de organização política e social com suas próprias instituições tradicionalmente previstas e criadas pelo Estado Democrático e Social de Direito. Como consequência desta realidade, abre-se cada vez mais uma margem de atuação na execução e fiscalização das atividades públicas para a sociedade civil, por meio de suas entidades e organizações. Esse momento de conjugação de esforços do Poder Público e da participação política da comunidade é registrado por Fernandes (2009, p. 69):

É demonstrável e perceptível a existência de uma crise generalizada nas instituições tradicionais de organização social e política. A atual crise de legitimidade do Estado revela, no fundo, a crise da democracia representativa da sociedade civil.

É possível e necessário, ao contrário do que advoga o pensamento liberal, que a liberdade, embora negativa, inclua a participação política e a virtude cívica.

Percebe-se que, na verdade, trata-se da reconstrução do espaço público, agora edificado numa perspectiva centrada na sociedade civil, ou seja, no espaço público não estatal. Nesse novo cenário de participação política da sociedade civil, que se constroem os delineamentos do princípio democrático da participação comunitária, o qual é evidenciado em diversos instrumentos e medidas à disposição da sociedade ou das instituições e órgãos públicos.

Na via administrativa, há a existência dos Conselhos de Meio Ambiente, Audiências Públicas, Consultas Públicas, direito de petição, entre outros institutos. Tem-se a formação de políticas públicas ambientais, por meio dos mencionados instrumentos à disposição da comunidade cidadã.

Os conselhos de Meio Ambiente possuem um papel relevantíssimo, pois toda formação das políticas ambientais passa por eles. Como, por exemplo, o CONAMA (Conselho Nacional do Meio Ambiente), o qual reúne os representantes da sociedade civil. É um órgão federal. No caso dos Municípios, têm-se os Conselhos Municipais. Já na esfera estadual, têm-se os CONSEMAS (Conselhos Estaduais do Meio Ambiente). Importante frisar que o ente federativo (União, Estados, DF e Municípios) só pode efetuar a licença ambiental se possuir Conselho de Meio Ambiente com caráter deliberativo e não apenas consultivo, bem como a participação social. É exatamente isso que dispõe o art. 20 da Resolução 237 de 1997.

A audiência pública é instrumento eficaz durante as análises e discussões a respeito do Estudo Prévio de Impacto Ambiental (EPIA/RIMA). Via de regra, uma audiência pública ocorre quando houver o EPIA/RIMA. É durante uma audiência pública que se escuta a população, por meio de seus indivíduos e organizações.

A consulta pública é mais ampla que as Audiências Públicas. Não obstante se constitua em instrumento essencialmente democrático, que retira o povo da plateia e o coloca no palco dos assuntos públicos, não tem a natureza de um plebiscito. A sua finalidade é apenas subsidiar, pois a decisão final cabe sempre ao Chefe do Poder Executivo.

No viés judicial, podem ser citadas a ação popular ambiental, a ação civil pública, o mandado de segurança coletivo, entre outras medidas judiciais. Oportuno registrar, em particular, a importância da ação civil pública na defesa ambiental. Pois bem, considerando a indivisibilidade do bem ambiental e a indeterminabilidade dos destinatários da proteção ambiental, é necessário um instrumento processual que possua efeitos da coisa julgada coletiva, qual seja tenha projeção em relação a todos direta ou indiretamente envolvidos com o fato lesivo ou ameaça de dano ao meio ambiente. Esse instrumento, sem nenhuma dúvida, é a ação civil pública, constituindo-se num poderoso instrumento de participação democrática, uma vez que tem como legitimados, além do Ministério Público, associações legitimadas, com destaque, na área trabalhista, para os sindicatos (FERNANDES, 2009, p. 77).

Decorre da participação democrática nas questões ambientais o princípio da educação ambiental. É um princípio que tem previsão constitucional, nos termos do artigo 225, inciso VI:

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

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

A Lei Nº 9.795/99, por sua vez, criou a política de educação ambiental. A mencionada norma não exige uma disciplina específica para tal ensinamento, bastando que ela esteja presente no currículo das demais matérias. Na Declaração de Estocolmo, esse princípio igualmente está previsto, nestes termos:

19 - É indispensável um trabalho de educação em questões ambientais, visando tanto às gerações jovens como os adultos, dispensando a devida atenção ao setor das populações menos privilegiadas, para assentar as bases de uma opinião pública, bem informada e de uma conduta responsável dos indivíduos, das empresas e das comunidades, inspirada no sentido de sua responsabilidade, relativamente à proteção e melhoramento do meio ambiente, em toda a sua dimensão humana.

A necessidade de educação ambiental é imperiosa no sentido de buscar a conscientização da população em geral no dever de preservar e proteger o bem ambiental, para as presentes e futuras gerações, nos termos do art. 225, *caput*, da

CF/1988. O princípio da participação democrática, em apertada síntese, igualmente determina que, para haver Estado Democrático, deve-se respeitar o acesso à informação ambiental. A Lei Nº 10.650/03 que garante o acesso aos bancos públicos do SISNAMA (Sistema Nacional do Meio Ambiente).

O princípio, sob análise, tem ampla aplicação no aspecto do meio ambiente do trabalho, garantindo a participação, a informação e a educação ambientais dos trabalhadores no local de trabalho. É incabível, dito outrora, a ideia de que, o homem, seria um mero fator de produção, como resultado de modelo de produção muito utilizado nos primórdios do desenvolvimento industrial. Os modelos de produção do Taylorismo e do Fordismo, no anseio de buscar resultados produtivos em escala, exigiam do ser humano a incansável redução de tempo, ditada pelas máquinas numa linha de produção.

Vários são os dispositivos da ordem pública trabalhista que corroboram a necessidade de participação dos trabalhadores, por meio de suas organizações, na proteção de um ambiente do trabalho seguro e adequado. Na legislação trabalhista, compartilham-se obrigações entre os atores sociais envolvidos no processo produtivo, ou seja, empresas, trabalhadores e suas entidades representativas, e os órgãos públicos, com o desiderato de dar efetividade à precaução/prevenção no meio ambiente do trabalho.

Dentro desse contexto de educação e informação no Direito Ambiental do Trabalho, é atribuição do Ministério do Trabalho e emprego, o qual exerce o poder de polícia na ordem pública trabalhista, a elaboração de normas profiláticas visando preservar um meio ambiente do trabalho sadio e hígido, além de expedir orientações aos empregadores e trabalhadores no cumprimento das normas de segurança, higiene e medicina do trabalho – as mencionadas NR's (normas regulamentadoras). Os artigos 155 e 156, da CLT, assim dispõem:

Art. 155 - Incumbe ao órgão de âmbito nacional competente em matéria de segurança e medicina do trabalho:

I - estabelecer, nos limites de sua competência, normas sobre a aplicação dos preceitos deste Capítulo, especialmente os referidos no art. 200;

II - coordenar, orientar, controlar e supervisionar a fiscalização e as demais atividades relacionadas com a segurança e a medicina do trabalho em todo o território nacional, inclusive a Campanha Nacional de Prevenção de Acidentes do Trabalho;

III - conhecer, em última instância, dos recursos, voluntários ou de ofício, das decisões proferidas pelos Delegados Regionais do Trabalho, em matéria de segurança e medicina do trabalho.

Art. 156 - Compete especialmente às Delegacias Regionais do Trabalho, nos limites de sua jurisdição:

I - promover a fiscalização do cumprimento das normas de segurança e medicina do trabalho;

II - adotar as medidas que se tornem exigíveis, em virtude das disposições deste Capítulo, determinando as obras e reparos que, em qualquer local de trabalho, se façam necessárias;

III - impor as penalidades cabíveis por descumprimento das normas constantes deste Capítulo, nos termos do art. 201.

Os empregadores, além do dever de cumprir as normas ambientais do trabalho, são incumbidos da responsabilidade de instruir, por meio de normas internas, os trabalhadores, em prol de prevenir acidentes do trabalho e doenças profissionais, nos termos do art. 157, da CLT, *in verbis*:

Art. 157 - Cabe às empresas:

I - cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho;

II - instruir os empregados, através de ordens de serviço, quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais;

III - adotar as medidas que lhes sejam determinadas pelo órgão regional competente;

IV - facilitar o exercício da fiscalização pela autoridade competente.

Os empregados também possuem deveres em observar as normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho e Emprego, inclusive devem acatar as orientações emanadas dos tomadores dos seus serviços, tudo isso em prol de colaborar na prevenção dos riscos ambientais e na proteção da sadia qualidade de vida nos locais de trabalho. Esse dever de cumprir e observar as normas de segurança, higiene e medicina do trabalho, decorre do que está previsto no art. 158, da CLT:

Art. 158 - Cabe aos empregados:

I - observar as normas de segurança e medicina do trabalho, inclusive as instruções de que trata o item II do artigo anterior;

II - colaborar com a empresa na aplicação dos dispositivos deste Capítulo.

É crível citar que, caso o empregado descumpra as normas de segurança do trabalho, estará praticando um ato faltoso, passível de sanção disciplinar, inclusive de dispensa com justa causa, nos termos do art. 482, alínea “h”, da CLT. Entretanto, não se pode esquecer que o principal responsável para garantir um ambiente do

trabalho sadio e adequado é o empregador, uma vez que a este compete a assunção dos riscos do seu próprio negócio.

As normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho e Emprego, aprovadas pela Portaria n. 3.214, de 08 de junho de 1978, salvaguardando os princípios da participação, da educação e da informação ambientais, estipulam diversas determinações, de cunho pedagógico e preventivo, a serem observadas nos ambientes de trabalho. Com efeito, a NR-1 (Disposições Gerais), em seu item 1.7, estabelece o seguinte:

1.7. Cabe ao empregador:

c) informar aos trabalhadores:

- I — os riscos profissionais que possam originar-se nos locais de trabalho;
- II — os meios para prevenir e limitar tais riscos e as medidas adotadas pela empresa;
- III — os resultados dos exames médicos e de exames complementares de diagnósticos aos quais os próprios trabalhadores forem submetidos;
- IV — os resultados das avaliações ambientais realizadas nos locais de trabalho.

As normas constantes das NR's 4 — Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho (SESMT), 5 — Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), 6 — Equipamento de Proteção Individual (EPI), 7 — Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO), evidenciam a imperiosidade da realização de medidas que efetivem a informação e a educação ambiental nas relações de trabalho. As principais disposições, nesse sentido, das normas infralegais, ora destacadas, estão a seguir transcritas:

**NR 4. SESMT**

4.12. Compete aos profissionais integrantes dos Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho:

- f) promover a realização de atividades de conscientização, educação e orientação dos trabalhadores para a prevenção de acidentes do trabalho e doenças ocupacionais, tanto através de campanhas quanto de programas de duração permanente;
- g) esclarecer e conscientizar os empregadores sobre acidentes do trabalho e doenças ocupacionais.

4.13. Os Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho deverão manter entrosamento permanente com a CIPA, dela valendo-se como agente multiplicador, e deverão

estudar suas observações e solicitações, propondo soluções corretiva e preventivas, conforme o disposto no subitem 5.14.1 da NR-5."

#### **NR 5. CIPA. DAS ATRIBUIÇÕES**

5.16. A CIPA terá por atribuição:

f) divulgar aos trabalhadores informações relativas à segurança e saúde no trabalho;

5.19. Cabe ao Presidente da CIPA:

c) manter o empregador informado sobre os trabalhos da CIPA;

5.21. O Presidente e o Vice-Presidente da CIPA, em conjunto, terão as seguintes atribuições:

e) divulgar as decisões da CIPA a todos os trabalhadores do estabelecimento.

#### **DAS CONTRATANTES E CONTRATADAS**

5.49. A empresa contratante adotará medidas necessárias para que as empresas contratadas, suas CIPA, os designados e os demais trabalhadores lotados naquele estabelecimento recebam as informações sobre os riscos presentes nos ambientes de trabalho, bem como sobre as medidas de proteção adequadas.

#### **NR 6. EPI.**

6.6.1. Cabe ao empregador quanto ao EPI:

d) orientar e treinar o trabalhador sobre o uso adequado, guarda e conservação;

6.11.2. Cabe ao órgão regional do MTE:

a) fiscalizar e orientar quanto ao uso adequado e a qualidade do EPI.

#### **NR 7. PCMSO**

7.1.3. Caberá à empresa contratante de mão-de-obra prestadora de serviços informar à empresa contratada dos riscos existentes e auxiliar na elaboração e implementação do PCMSO nos locais de trabalho onde os serviços estão sendo prestados.

Indubitavelmente, todos os atores sociais tem responsabilidades de orientação e conscientização para prevenção de riscos ambientais nos locais de trabalho, além de implementação de medidas a fim de garantir a proteção da saúde e da vida dos trabalhadores.

Outro ator social que deve ter um importante papel na promoção e prevenção de um hígido ambiente do trabalho, é o sindicato profissional, o qual tem a incumbência de defender, extrajudicial ou judicialmente, os interesses individuais e coletivos da categoria, nos termos do artigo 8º, inciso III, da Carta Magna.

Entretanto, a prática sindical na defesa dos direitos dos trabalhadores para a promoção de medidas preventivas dos riscos de acidentes do trabalho e doenças profissionais é incipiente e muito ineficiente, ficando adstrita pela busca de aumentos dos percentuais nos pagamentos de adicionais de insalubridade e periculosidade, de acordo com uma lógica equivocada de monetização da saúde do trabalhador. Nessa perspectiva, mostram-se oportunas as considerações de Fernandes (2009, p. 96):

Os sindicatos, cuja existência e atuação somente têm razão de ser em um ambiente democrático, precisam exercitar essa democracia no âmbito interno de suas relações. Ao mesmo tempo, precisam legitimar sua representatividade na defesa do direito fundamental à vida e à saúde dos trabalhadores, atribuição essa sempre relegada a uma atuação tímida e em segundo plano pelas entidades sindicais, mormente se considerarmos o impacto desestruturador do movimento sindical em função das profundas transformações econômicas advindas com a globalização com reflexos diretos no mundo do trabalho. A representação sindical é um dos meios de exercício do direito de participação social e democrática, previsto constitucionalmente, adstrito a um segmento populacional, haja vista a limitação na representação sindical; entre nós, como sabemos, cada sindicato representa uma categoria, em limitado território.

Constata-se, assim, que no Estado Brasileiro, a atuação sindical é acanhada em termos de inserção de normas coletivas que propiciem melhorias nas condições ambientais do trabalho. Na área judicial, não obstante a legitimação para ajuizamentos de ações civis coletivas, conferida pela Constituição Federal de 1988 (art. 8º, inc. III e 129, parágrafo 1º) e pela Lei n. 7.347/85 – Lei de Ação Civil Pública (art. 5º), a participação dos sindicatos é igualmente inexistente para garantir a higidez do meio ambiente do trabalho. Diante disso, remanesce a importância do papel do Ministério Público do Trabalho para promover as medidas administrativas e judiciais na defesa de um ambiente do trabalho sadio e digno para os trabalhadores. Apesar de não ser objeto do presente trabalho, a atuação do *Parquet* Trabalhista é digna de registro e notoriedade na sociedade brasileira e também é fruto do princípio da participação democrática.

Por todo o exposto, o direito a um meio ambiente do trabalho equilibrado é um direito fundamental e garante a dignidade do trabalhador no desenvolvimento de seu labor. Para tanto, existem diversos instrumentos jurídicos e administrativos à disposição dos atores sociais na seara trabalhista, a fim de garantir a proteção da saúde e vida dos trabalhadores nos ambientes do trabalho.

### 3. SISTEMÁTICA DE TUTELA ESPECÍFICA DO DIREITO AMBIENTAL DO TRABALHO

No presente trabalho, já foi devidamente verificado que existe um padrão normativo ambiental trabalhista que busca garantir um ambiente do trabalho seguro e adequado, indene de riscos e de agentes nocivos à saúde dos trabalhadores. Em vários momentos, foram ainda citadas diversas normas da legislação trabalhista que estabelecem instrumentos específicos na tutela ambiental dos locais de trabalho.

Nesse escopo, é imperiosa a análise dos principais instrumentos específicos de proteção ambiental e prevenção de riscos de acidentes do trabalho e da presença de agentes nocivos nos locais de trabalho. Assim, ressalta-se novamente a competência ao Ministério do Trabalho e Emprego para o estabelecimento de normas sobre a aplicação dos preceitos “da medicina e segurança do trabalho”. Resultado da mencionada competência foi a edição Portaria n. 3.214/78 do Ministério do Trabalho que aprovou as Normas Regulamentadoras — NR's, cuja finalidade é a de fixar padrões de atuação e conduta aos empregados e empregadores no que tange à segurança e higiene do meio ambiente do trabalho.

A relação atual das Normas Regulamentadoras — NR e das Normas Regulamentadoras Rurais — NRR, é a que se apresenta abaixo:

- NR-1 — Disposições Gerais;
- NR-2 — Inspeção Prévia;
- NR-3 — Embargo ou Interdição;
- NR-4 — Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho — SESMT;
- NR-5 — Comissão Interna de Prevenção de Acidentes — CIPA;
- NR-6 — Equipamento de Proteção Individual — EPI;
- NR-7 — Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional — PCMSO;
- NR-8 — Edificações;
- NR-9 — Programa de Prevenção de Riscos Ambientais — PPRA; NR-10 — Segurança em Instalações e Serviços em Eletricidade;
- NR-11 — Transporte, Movimentação, Armazenagem e Manuseio de Materiais;
- NR-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 de Trabalho na Indústria da Construção;
- NR-19 — Explosivos;
- NR-20 — Líquidos Combustíveis e 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 Profissional do Técnico de Segurança do Trabalho no Ministério do Trabalho;
- NR-28 — Fiscalização e Penalidades;
- NR-29 — Segurança e Saúde no Trabalho Portuário;
- NR-30 — Segurança e Saúde no Trabalho Aquaviário;
- NR-31 — Segurança e Saúde no Trabalho na Agricultura, Pecuária, Silvicultura, Exploração Florestal e Aqüicultura;
- NR-32 — Segurança e Saúde do Trabalho em Estabelecimentos de Assistência à Saúde;
- NR-33 — Segurança e Saúde nos Trabalhos em Espaços Confinados; NRR-1 — Disposições Gerais;
- NRR-2 — Serviço Especializado em Prevenção de Acidentes do Trabalho Rural — SEPATR;
- NRR-3 — Comissão Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho Rural — CIPATR;
- NRR-4 — Equipamentos de Proteção Individual — EPI;
- NRR-5 — Produtos Químicos.

Oportunamente, é crível esclarecer que só trabalharemos com as normas regulamentadoras relacionadas aos institutos específicos que serão aqui estudados,

de acordo com a abordagem metodológica de se apresentar uma sistemática de tutela específica do meio ambiente laboral, em prol de uma lógica de prevenção de riscos à saúde do trabalhador.

### **3.1 Instrumentos específicos e órgãos de proteção do meio ambiente do trabalho**

A partir deste tópico, serão apresentados alguns dos importantes órgãos de segurança e medicina do trabalho e instrumentos de gestão ambiental, com as diretrizes estabelecidas por normas regulamentadoras do MTE que compõem todo o arcabouço preventivo e protetivo do ambiente laboral, em respeito ao valor fundamental da vida humana e dos valores sociais do trabalho (art. 1º, incisos III e IV, da Constituição Federal).

#### **3.1.1 Inspeção prévia e interdição**

Consta no art. 160, da CLT que nenhum estabelecimento pode iniciar suas atividades sem previa inspeção e aprovação das respectivas instalações pela autoridade regional competente em matéria de segurança e medicina do trabalho. Diante da alteração da situação fática das instalações, a empresa pode comunicar a Superintendência Regional do Trabalho e Emprego, a fim de que nova inspeção seja realizada. Veja-se que estamos diante de uma importante regra, a qual visa resguardar a saúde e segurança dos trabalhadores.

A Norma Regulamentadora – NR nº 1 estabelece o campo de aplicação de todas as Normas Regulamentadoras de Segurança e Medicina do Trabalho Urbano. A NR nº 1, logo no item 1.1., dispõe que:

As normas Regulamentadoras – NR, relativas à segurança e medicina do trabalho, são de observância obrigatória pelas empresas privadas e públicas e pelos órgãos públicos da administração direta e indireta, bem como pelos órgãos dos Poderes Legislativo e Judiciário, que possuem empregados regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

Segundo o dispositivo em destaque, as normas de segurança e medicina do trabalho devem ser cumpridas obrigatoriamente pelos empregadores privados e pelo Poder Público. A ênfase, nesta situação, contribuirá para o que será analisado no

último capítulo sobre a jurisprudência do STF acerca dos julgamentos proferidos em reclamações constitucionais propostas pelos entes públicos, os quais questionam a competência da Justiça do Trabalho para apreciar ações civis públicas que almejam o cumprimento de normas ambientais do trabalho por parte de entidades e órgãos públicos.

A NR 2, que estabelece as situações em que as empresas deverão solicitar ao Ministério do Trabalho a realização de inspeção prévia em seus estabelecimentos, bem como a forma de sua realização (art. 160, CLT), dispõe que todo estabelecimento, antes de iniciar suas atividades, deverá solicitar aprovação de suas instalações ao órgão regional do Ministério do Trabalho e Emprego, que emitirá o CAI – Certificado de Aprovação de Instalações. Caso não seja possível a inspeção prévia, a empresa apresentará declaração, conforme modelo preestabelecido. De acordo ainda com a referida Norma Regulamentadora, nova inspeção deverá ser feita quando ocorrer modificação substancial nas instalações, inclusive equipamentos, que a empresa fica obrigada a comunicar.

Vê-se, assim, nos termos da NR 2, instituída pela Portaria 3.214/1978, que o empregador pode encaminhar ao órgão regional do Ministério do Trabalho e Emprego uma declaração das instalações do estabelecimento novo, conforme modelo anexo àquela norma, que poderá ser aceita discricionariamente pelo referido órgão, para fins de fiscalização, quando não for possível realizar a inspeção prévia antes de o estabelecimento iniciar suas atividades.

O objetivo dessa inspeção prévia e da declaração de instalações é assegurar que o novo estabelecimento inicie suas atividades livre de riscos – uma segurança para empregado, empregador e toda a sociedade. O estabelecimento que não atender a tais disposições fica sujeito ao impedimento de seu funcionamento (art. 160 da CLT).

Nesse diapasão, caso efetivamente seja realizada a inspeção prévia, o novo estabelecimento somente poderá iniciar suas atividades produtivas, caso comprove que seu estabelecimento está indene de riscos de acidentes e doenças do trabalho (GARCIA, 2009, p. 29). Logo, a inspeção prévia tem a mesma lógica jurídica do Estudo Prévio de Impacto Ambiental – EPIA, em prol de uma lógica preventiva, não permitindo o início de atividades potencialmente causadoras de degradação do bem ambiental.

Além da inspeção prévia, o art. 161 da Consolidação das Leis do Trabalho, à vista do laudo técnico do serviço competente, que demonstre grave e iminente risco para o trabalhador, determina que o Superintendente Regional do Trabalho e Emprego interdite o estabelecimento, o setor de serviço, a máquina ou equipamento, ou embargue a obra, indicando na decisão, as providências que deverão ser adotadas para a prevenção de infortúnios de trabalho. Esta medida é relevantíssima, quando as condições ambientais oferecem graves e iminentes riscos de acidente de trabalho, colocando em risco a integridade física do trabalhador.

O dispositivo celetista em comento é regulamentado pela a Norma Regulamentadora n. 3, a qual estabelece as situações em que as empresas se sujeitam a sofrer paralisações de seus serviços, máquinas ou equipamentos, bem como os procedimentos a serem observados, pela fiscalização trabalhista, na adoção de tais medidas punitivas no tocante à Segurança e Medicina do Trabalho.

A Norma Regulamentadora em tela visa buscar, portanto, muito mais do que uma proteção individual do trabalho, mas uma proteção coletiva em todo o ambiente de trabalho, chegando até mesmo a paralisar a atividade empresarial. E mais, durante a paralisação dos serviços, decorrente de interdição ou embargo, os empregados receberão os salários como se estivessem em efetivo exercício.

As medidas acima mencionadas decorrem do poder de polícia do Ministério do Trabalho e Emprego, constituindo-se, assim, em instrumentos valiosíssimos de caráter preventivo para a proteção do meio ambiente do trabalho no caso de situações que exponham o trabalhador a risco.

### **3.1.2 Programa de Prevenção de Riscos Ambientais – PPRA**

A Norma Regulamentadora n. 09 do Ministério do Trabalho e Emprego, com o fulcro de orientar as empresas no sentido de adotarem medidas protetivas e preventivas, estabeleceu medidas a serem desenvolvidas no Programa de Prevenção de Riscos Ambientais - PPRA. O PPRA objetiva a preservação da saúde e da integridade dos trabalhadores, por meio da antecipação, reconhecimento, avaliação e conseqüente controle da ocorrência de riscos ambientais existentes ou que venham a existir no ambiente de trabalho, tendo em consideração a proteção do meio ambiente e dos recursos naturais. A referida Norma Regulamentadora no item

9.1.1. dispõe que o PPRA é obrigatório a todos os empregadores e instituições que admitam trabalhadores como empregados, visando à preservação da saúde e da integridade dos trabalhadores, por meio da antecipação, reconhecimento, avaliação e conseqüente controle de ocorrência de riscos ambientais existentes e que venham a existir no ambiente de trabalho.

O próprio significado etimológico deste Programa traz a total relação com o princípio da prevenção em direito ambiental, por meio do qual são tomadas atitudes profiláticas com base em riscos que podem ser previstos e específicos. Na realidade, o PPRA faz parte de um conjunto mais amplo de providências a serem realizadas pelo empregador no campo da preservação da saúde e da integridade dos trabalhadores, devendo estar articulado com o consignado nas demais NR, em especial com o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional - PCMSO, previsto na NR 7.

Oliveira (2002, p. 380), com propriedade no assunto, aponta a finalidade e as medidas que devem ser efetivas com a implementação do PPRA:

No conjunto de iniciativas da empresa no campo da preservação da saúde e integridade dos trabalhadores, assume posição relevante o PPRA, instituído pela NR-9 da Portaria n. 3.214/78. Além da criação dos órgãos internos de prevenção (CIPA, SESMT), a legislação instituiu programa preventivo obrigatório, indicando os parâmetros mínimos a serem observados, deixando, porém, a possibilidade de ampliação da proteção mediante negociação coletiva de trabalho. O PPRA tem por finalidade antecipar, reconhecer, avaliar e, conseqüentemente, controlar a ocorrência de riscos ambientais existentes ou que venham a existir no ambiente de trabalho, quais sejam, os agentes físicos, químicos e biológicos que, em função de sua natureza, concentração ou intensidade e tempo de exposição, sejam capazes de causar dano à saúde do trabalhador. Os riscos identificados devem ser avaliados e controlados, isto é, deverão ser adotadas medidas para a eliminação ou redução dos riscos, obedecendo à seguinte hierarquia: a) medidas que eliminem ou reduzam a utilização ou a formação de agentes prejudiciais à saúde; b) medidas que previnam a liberação ou disseminação desses agentes no ambiente de trabalho; c) medidas que reduzam os níveis ou a concentração desses agentes no ambiente de trabalho.

Conforme visto, o Programa de Prevenção de Riscos Ambientais deve visar o planejamento anual com o estabelecimento de metas, prioridade e cronograma e deve incluir as etapas de antecipação e reconhecimento de riscos, o estabelecimento de prioridade e controle, a avaliação dos riscos e da exposição dos trabalhadores, dentre outras. As ações do PPRA devem ser desenvolvidas no âmbito de cada estabelecimento, as expensas do próprio empregador, sempre buscando

identificar antecipadamente os riscos e as formas de controle, de acordo com o caso concreto.

Não se pode olvidar que os empregadores devem cumprir a função de informar aos empregados, sempre de forma antecipada, acerca dos riscos ambientais que poderão surgir no seu local de trabalho, e os meios de prevenir e limitar esses riscos, conforme artigo 157, II, da CLT. Com efeito, as ações do PPRA estão sob a responsabilidade do empregador, mas devem ser desenvolvidas com a participação dos trabalhadores (princípio da participação). Ademais, é incumbência ainda do empregador o dever de garantir a imediata interrupção das atividades laborais em situações de grave e iminente risco para um ou mais trabalhadores, decorrentes de riscos ambientais nos locais de trabalho, nos termos do item 9.6.3 da NR-9.

Outro instrumento com a mesma natureza jurídica do PPRA é o Programa de Condições e Meio Ambiente de Trabalho na Indústria da Construção – PCMAT. O PCMAT apenas direciona o seu foco de análise para as peculiaridades do meio ambiente do trabalho na Construção Civil. Em vista disso, o PCMAT é mais uma medida de reforço na implementação de políticas preventivas no Direito Ambiental do Trabalho e na promoção do meio ambiente do trabalho adequado (ROSSIT, 2001, p. 152).

Por fim, não há dúvidas da necessidade do PPRA, no dia a dia, como um instrumento preventivo dos riscos ambientais do trabalho. Além disso, o PPRA, em conjunto com a já estudada inspeção prévia, do art. 160, do diploma celetista, possuem as mesmas finalidades públicas do Estudo Prévio de Impacto Ambiental (art. 9º, III, da Lei n. 6.938/81 e inciso IV do parágrafo 1º do art. 225, da Carta Constitucional de 1988), o qual é utilizado em relação ao meio ambiente natural também como mecanismo de proteção ambiental.

### **3.1.3 Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional – PCMSO**

Além dos aspectos verificados com relação ao PPRA, a Norma Regulamentadora n. 07, da Portaria 3.214/78, estatui o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional – PCMSO. O PCMSO deve ser implantado e planejado com base nos riscos à saúde dos trabalhadores.

Existe o controle obrigatório da saúde do empregado, por conta do empregador, constituindo-se obrigatório exame médico na admissão, demissão (ou dispensa) e, também, periodicamente. O Ministério do Trabalho na Norma Regulamentadora nº 7 estabelece, de acordo com o risco da atividade e o tempo de exposição, a periodicidade dos exames médicos.

Os exames devem incluir: avaliação clínica, abrangendo anamnese ocupacional, exame físico e mental e exames complementares. Para cada exame médico realizado, o médico deve emitir o Atestado de Saúde Ocupacional (ASO), em 2 (duas) vias. Uma deve ficar arquivada na ficha funcional do trabalhador, no local de trabalho, à disposição da fiscalização do trabalho. A outra via deverá ser entregue ao trabalhador, mediante recibo na primeira via. Os dados obtidos nos exames médicos, inclusive a avaliação clínica e exames complementares, as conclusões e as medidas aplicadas, deverão ser registrados em prontuário clínico individual, o qual ficará sob responsabilidade do médico-coordenador do PCMSO.

É obrigatória a notificação das doenças profissionais e das produzidas em virtude das condições especiais de trabalho, comprovadas ou objeto de suspeita, em conformidade com as instruções expedidas pelo Ministério do Trabalho. Caso constatada a ocorrência ou o agravamento de doença profissional, ou sendo verificadas alterações que revelem qualquer disfunção no organismo do trabalhador, mesmo sem sintomatologia, cabe ao médico coordenador ou encarregado solicitar a emissão de Comunicação de Acidente de Trabalho e indicar o afastamento do trabalhador da exposição ao risco. Deverá ainda ser feito o encaminhamento do trabalhador à Previdência Social para estabelecimento do nexos causal, avaliação da incapacidade e definição da conduta previdenciária em relação ao trabalho.

Ressalte-se que é obrigação do empregador manter, no estabelecimento, o material necessário à prestação dos primeiros socorros médicos, de acordo com o risco da atividade e que também é obrigatória a notificação de doenças profissionais e das produzidas em virtude de condições especiais de trabalho. Cabe destacar, ainda, no âmbito das medidas de prevenção, a obrigatoriedade do exame médico, por conta do empregador, nas seguintes condições, bem como nas instruções complementares a serem expedidas pelo Ministério do Trabalho e Emprego (art. 168 da CLT): a) na admissão; b) na demissão; e c) periodicamente.

O Ministério do Trabalho e Emprego estabelece, de acordo com o risco da atividade e o tempo de exposição, a periodicidade dos exames médicos. As regras

sobre os exames médicos são detalhadas pela NR 7 da Portaria 3.214/1978. A Norma Regulamentadora em apreço estabelece a obrigatoriedade de elaboração e implementação do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO), por parte de todos os empregadores e instituições que admitam trabalhadores como empregados, com o objetivo de promoção e preservação da saúde do conjunto dos seus trabalhadores.

Por meio do seu caráter preventivo, o PCMSO buscará o rastreamento e diagnóstico precoce dos agravos à saúde relacionados ao trabalho, inclusive de natureza subclínica, além da constatação da existência de casos de doenças profissionais ou danos irreversíveis à saúde dos trabalhadores.

De acordo com as obrigações estabelecidas na NR n. 7, são obrigações do empregador: a) garantir a elaboração e efetiva implementação do PCMSO, bem como zelar pela sua eficácia; b) custear sem ônus para o empregado todos os procedimentos relacionados ao PCMSO; c) indicar, dentre os médicos dos Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho - SESMT, da empresa, um coordenador responsável pela execução do PCMSO; d) no caso de a empresa estar desobrigada de manter médico do trabalho, de acordo com a NR 4, deverá o empregador indicar médico do trabalho, empregado ou não da empresa, para coordenar o PCMSO; e) inexistindo médico do trabalho na localidade, o empregador poderá contratar médico de outra especialidade para coordenar o PCMSO.

Assim sendo, é incontestável que o PCMSO representa um grande benefício para todos, uma vez que contribui para a promoção da saúde, a prevenção de doenças profissionais e do trabalho, o tratamento, a recuperação e o encaminhamento mais adequado dos trabalhadores com problemas de saúde.

#### **3.1.4 Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho – SESMT**

Na esteira da lógica da precaução/prevenção, as empresas, de acordo com as normas expedidas pelo Ministério do Trabalho e Emprego, estão obrigadas a manter serviços especializados em segurança e medicina do trabalho (art. 162, CLT), com a finalidade de promover a saúde e proteger a integridade do trabalhador no local do trabalho. O art. 162 da CLT afirma que "as empresas, de acordo com as

normas a serem expedidas pelo Ministério do Trabalho, estarão obrigadas a manter serviços especializados em segurança e em medicina do trabalho".

A obrigação do tomador em criar e manter serviços especializados em segurança e medicina do trabalho decorre ainda da Convenção n. 161 da OIT, a qual prevê a obrigação oriunda da ratificação desse documento internacional que impôs aos Estados-membros a instituição progressiva de serviços de saúde no trabalho para todos os trabalhadores em um enfoque preventivo e multidisciplinar.

As regras sobre os Serviços Especializados em Segurança e Medicina do Trabalho – SESMT encontram-se disciplinadas na Norma Regulamentadora nº 5, da Portaria 3.214/1978, do Ministério do Trabalho e Emprego. Para que seja feito o correto dimensionamento do SESMT deve ser observado o grau de risco da atividade principal da empresa e o número total de empregados existentes no estabelecimento. No âmbito rural existe a SESMTR.

Os SESMT's serão compostos por médico do trabalho, engenheiro de segurança do trabalho, técnico de segurança do trabalho, enfermeiro do trabalho e auxiliar de enfermagem do trabalho.

Os profissionais do SESMT irão atuar visando a redução e até eliminação de riscos no ambiente de trabalho, bem como na conscientização sobre as normas de segurança, importância do uso dos EPI's, tudo visando a redução de acidentes e riscos no ambiente de trabalho. Cabe também a eles registrar todos os acidentes de trabalho e doenças ocupacionais detectados, mês a mês, fazendo um histórico de cada trabalhador acidentado/doente.

As empresas devem constituir os Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho por meio de profissionais habilitados em requisitos técnicos estabelecidos na norma regulamentar supramencionada. Os referidos requisitos foram mencionados por Garcia (2009, p. 1012-1013):

As empresas obrigadas a constituir Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho deverão exigir dos profissionais que os integram comprovação de que satisfazem os seguintes requisitos:

- a) engenheiro de segurança do trabalho - engenheiro ou arquiteto portador de certificado de conclusão de curso de especialização em Engenharia de Segurança do Trabalho, em nível de pós-graduação;
- b) médico do trabalho - médico portador de certificado de conclusão de curso de especialização em Medicina do Trabalho, em nível de pós-graduação, ou portador de certificado de residência médica em área de concentração em saúde do trabalhador ou denominação equivalente, reconhecida pela Comissão Nacional de Residência

Médica, do Ministério da Educação, ambos ministrados por universidade ou faculdade que mantenha curso de graduação em Medicina;

c) enfermeiro do trabalho - enfermeiro portador de certificado de conclusão de curso de especialização em Enfermagem do Trabalho, em nível de pós-graduação, ministrado por universidade ou faculdade que mantenha curso de graduação em enfermagem;

d) auxiliar de enfermagem do trabalho - auxiliar de enfermagem ou técnico de enfermagem portador de certificado de conclusão de curso de qualificação de auxiliar de enfermagem do trabalho, ministrado por instituição especializada reconhecida e autorizada pelo Ministério da Educação;

e) técnico de segurança do trabalho: técnico portador de comprovação de registro profissional expedido pelo Ministério do Trabalho.

Decerto a avaliação técnica do meio ambiente do trabalho ou das condições de trabalho a que estão submetidos os obreiros importa em questões técnicas multidisciplinares. Veja-se que essa situação é devidamente considerada na Norma Regulamentadora n. 5 que estatui o SESMT, pois integram este órgão de gestão ambiental os seguintes profissionais técnicos: engenheiro de segurança do trabalho, médico do trabalho, enfermeiro do trabalho, auxiliar de enfermagem do trabalho e técnico de segurança do trabalho.

Deve ser destacada ainda a preocupação de que os profissionais que integram o SESMT devem ter atuação com autonomia e independência com relação ao empregador que contrata os seus serviços técnicos. Oliveira (2002, p. 379) chama a atenção para esse fato e questiona como a independência será alcançada se o profissional contratado depende do emprego para sobreviver.

A exigência de conhecimentos técnicos é a diferença essencial entre os profissionais do SESMT e os membros da CIPA, órgão de gestão ambiental a ser analisado no próximo tópico, pois esta é comissão constituída de empregados.

Os profissionais do SESMT também é responsável por elaborar, implementar e avaliar o já estudado Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA). De fato, a par do questionamento da existência ou não de independência do profissional do SESMT contratado pelo empregador, o órgão de gestão ambiental sob análise é relevantíssimo como mais uma das medidas protetivas do bem ambiental do trabalho tratadas pelo Direito Ambiental do Trabalho.

### **3.1.5 Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – CIPA**

A CIPA é mais um órgão que tem como finalidade a prevenção à saúde e segurança no meio ambiente de trabalho. Segundo o art. 163 da CLT, será obrigatória a constituição de Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), de conformidade com instruções expedidas pelo Ministério do Trabalho, nos estabelecimentos ou locais de obra nelas especificadas e o Ministério do Trabalho regulamentará as atribuições, a composição e o funcionamento das CIPA's.

A obrigação de instituir a CIPA é direcionada a todas as empresas privadas, públicas, sociedades de economia mista, órgãos da administração direta e indireta, instituições beneficentes, cooperativas, associações recreativas, e qualquer outra que admita trabalhadores como empregados, desde que possuam empregados celetistas, dependendo do grau de risco da empresa e que contenha o número mínimo de vinte empregados.

A composição da CIPA é mista e paritária de representantes da empresa e dos empregados, de acordo com os critérios que vierem a ser adotados na regulamentação do Ministério do Trabalho, sendo que os representantes dos empregadores, titulares e suplentes, serão por eles designados. Por outro lado, os representantes dos empregados, titulares e suplentes, serão eleitos em escrutínio secreto, do qual participem, independentemente de filiação sindical, exclusivamente os empregados interessados, nos termos do art. 164, CLT.

Os membros eleitos do CIPA terão mandatos com duração de 1 (um) ano, permitida uma reeleição e o empregador designará, anualmente, dentre os seus representantes, o Presidente da CIPA e os empregados elegerão, dentre eles, o Vice-Presidente. É vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa do empregado eleito para cargo de direção de Comissões Internas de Prevenção de Acidentes – inclusive suplentes – desde o registro de sua candidatura até um ano após o final de seu mandato. Tal garantia é conhecida como a estabilidade provisória do membro eleito da CIPA.

A CIPA tem suas nuances regulamentadas nas regras previstas na Norma Regulamentadora 5, da Portaria nº 3.214/1978 do Ministério do Trabalho. A finalidade primordial da CIPA é a prevenção de acidentes e doenças decorrentes do trabalho, de modo a tornar compatível o ambiente de trabalho permanentemente

com a preservação da vida e da dignidade do ser humano que trabalha. Dentre as atribuições da CIPA pode-se destacar:

a) identificar eventuais riscos do processo laboral, bem como elaborar um mapa desses riscos, com participação do maior número de trabalhadores com assessoria do SESMT, onde houver;

b) elaborar um plano que possibilite a ação preventiva na solução de problemas de segurança e saúde no trabalho;

c) realização periódica de verificações nos ambientes e condições de trabalho visando à identificação de situações que venham a trazer riscos para a segurança e a saúde dos trabalhadores;

d) realizar, a cada reunião, avaliação do cumprimento das metas fixadas em seu plano de trabalho e discutir as situações de risco que foram identificadas;

e) divulgar aos trabalhadores informações relativas à segurança;

f) requisitar à empresa as cópias das Comunicações de Acidente de Trabalho emitidas.

A presença da CIPA, sem dúvida nenhuma, no interior de uma empresa representa a mitigação do poder diretivo do empregador. Entretanto, essa comissão está umbilicalmente ligada à ideia e à materialização da função social da propriedade. Nessa medida, Trindade explica (1998, p. 45):

... a intenção de rever a posição da empresa nos três elementos jurídicos das relações conflituais de trabalho (o trabalho é um bem que o empregado vende; o trabalho é modo de projeção do empresário e, finalmente, o trabalho é obra coordenada de muitos indivíduos) levou o legislador a limitar a supremacia contratual do empregador e encarar o empregado com mais respeito aos seus direitos pessoais e sociais, como expressão da cidadania, de sua condição humana, numa palavra, de sua dignidade.

Em certo modo, a exigência legal e infralegal de se instituir a CIPA no interior da empresa é sim uma limitação no direito de propriedade e no poder empregatício do empregador. Por outro lado, pelas as atribuições que possui, a CIPA é mais um órgão à disposição do Direito Ambiental do Trabalho para a implementação da lógica da prevenção de riscos à saúde física e mental dos trabalhadores.

Os itens 4.12, alínea “e”, e o 4.13, Norma Regulamentadora n. 4, pugnam por uma atuação coordenada entre a CIPA e os serviços de saúde da empresa,

mormente com o Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho — SESMT, nestes termos:

4.12. Compete aos profissionais integrantes dos Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho:

(...)

e) manter permanente relacionamento com a CIPA, valendo-se ao máximo de suas observações, além de apoiá-la, treiná-la e atendê-la, conforme dispõe a NR- 5.

14.3. Os Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho deverão manter entrosamento permanente com a CIPA, dela valendo-se como agente multiplicador, e deverão estudar suas observações e solicitações, propondo soluções corretivas preventivas.

Então, apesar de não ser um órgão de segurança e medicina do trabalho composto de pessoas com capacidade técnica no assunto, é clarividente que a CIPA é um importante instrumento democrático de defesa do meio ambiente do trabalho, pois tem a missão de promover a lógica da precaução / 'prevenção nos ambientes laborais.

Fica evidente que o aspecto do meio ambiente do trabalho, para ser protegido integralmente, requer um sistema de tutela específico, apto a considerar todas as peculiaridades que podem ser encontradas nas situações concretas, a depender da atividade exercida e da interação do homem com o seu local de trabalho ou com as condições de trabalho a que submetido. Não poderia ser diferente, ante a existência de um padrão do arcabouço normativo que rege todas as nuances do ambiente laboral.

Por todo o exposto, emerge uma disciplina jurídica com contornos permeados por uma legislação própria, a qual edifica uma sistemática de proteção específica do seu objeto de estudo que é o meio ambiente do trabalho.

#### 4. DIREITO AMBIENTAL DO TRABALHO

Observou-se, até o momento, o aparecimento de diversos instrumentos jurídicos capazes de subsidiar a proteção da saúde dos trabalhadores. Isso representa um avanço significativo no estudo das premissas necessárias para a real efetivação de uma tutela integral do bem jurídico meio ambiente do trabalho.

Ademais, constatou-se ainda que é latente o surgimento de um recém sistema de fonte normativas específicas de regulamentação da proteção do meio ambiente do trabalho. Daí deve-se entender que com a edificação de um arcabouço normativo próprio, ante as peculiaridades do bem jurídico ora estudado, a legislação vem se especializando, em prol de efetivação de uma mudança de paradigma na proteção da saúde dos trabalhadores (ROCHA, 2013, p. 247).

Esta mudança estatui o Direito Ambiental do Trabalho que não deve ser confundido com o Direito do Trabalho e nem com o Direito Ambiental, contudo gira em torno de uma zona de intersecção desses ramos da árvore jurídica. Com efeito, não há mais como refutar a prevalência do Direito Ambiental do Trabalho no estudo de condições adequadas, satisfatórias e híidas de trabalho, objetivando a promoção de uma sadia qualidade de vida dos trabalhadores.

As exigências de medidas próprias e específicas de proteção da saúde dos trabalhadores, decorrentes de normas internacionais e internas do Estado Brasileiro, as quais voltam sua análise para a interação dos trabalhadores com as condições de trabalho presentes na prestação de serviços, mostram que essa nova realidade não pode ser ignorada. Adicionalmente, como já foi observado, os próprios princípios ambientais, quando incidem no meio ambiente do trabalho, devem observar nuances minuciosas que não se encontram nos demais aspectos do bem ambiental (natural, artificial e cultural).

Noutro ponto, é importante analisar aspectos práticos que são evidenciados do atual momento do Estado Brasileiro na utilização dos mecanismos de proteção ambiental, sem olvidar da realidade incontestável de que o Direito Ambiental do Trabalho é uma abordagem singular e própria da tutela de proteção do meio ambiente do trabalho.

## **4.1 Licenciamento Ambiental do Trabalho**

Ante a existência de uma sistemática de tutela específica do meio ambiente do trabalho, os órgãos de fiscalização ambiental já possuem, à sua disposição, todos os mecanismos necessários para contemplar uma análise detida do impacto que as instalações de empreendimentos possam causar nos sistemas de produção que os trabalhadores serão submetidos. A despeito de todo esse aparato de órgãos e mecanismos protetivos na precaução / prevenção de riscos ambientais do trabalho, o que se observa, na prática, é um quase absoluto esquecimento ou omissão da avaliação dos impactos das instalações de unidades produtivas nos locais de trabalho, em total desrespeito à dignidade humana do trabalhador e de proteção de sua saúde e vida.

### **4.1.1 Contextualização**

Como fartamente demonstrado, o meio ambiente do trabalho é reconhecido constitucionalmente. Apesar deste fato ser cristalino, parece não gerar todos os efeitos esperados pelo Legislador Constituinte Originário da Carta Constitucional de 1988, pois, ao consignar, nos termos do art. 200, inciso VIII, que o meio ambiente compreende o do trabalho, objetivava que, em todos os mecanismos de avaliação do licenciamento ambiental, o aspecto do meio ambiente do trabalho fosse avaliado.

Todos os órgãos de gestão ambiental e instrumentos de proteção do meio ambiente do trabalho, que foram analisados neste trabalho, apresentam conexão com as premissas doutrinário-jurídicas do estudo prévio de impacto ambiental (EPIA). Todavia, as pesquisas empreendidas por diversos juristas do Direito Ambiental do Trabalho demonstram que quase nenhuma relevância é dada às consequências que as instalações de empreendimentos industriais, comerciais ou agropecuários, ocasionam ao meio ambiente do trabalho. Com efeito, os estudos prévios de impacto ambiental, em sua ampla maioria, simplesmente não avaliam nenhum aspecto das consequências da instalação de um empreendimento no ambiente laboral e, conseqüentemente, à vida dos trabalhadores. Fernandes (2009, p. 89) adverte sobre a não preocupação de se garantir um local de trabalho hígido nos processos de licenciamento ambiental:

Como se sabe, o § 1º, inciso IV, do artigo 225 da Constituição Federal, como forma de assegurar a efetividade do direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, comete ao Poder Público (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", exigência essa que alcança, tendo em vista a unidade do conceito de meio ambiente e a proteção constitucional conferida ao meio ambiente do trabalho (CF, arts. 7º, XII, 225 e 200, VIII), os danos causados ao meio ambiente laboral.

Todavia, na pesquisa que empreendemos, constatamos que se tem dispensado pouca ou nenhuma importância aos efeitos do empreendimento em termos de degradação do meio ambiente do trabalho e da saúde do trabalhador. A questão geralmente é tangenciada, ressaltando-se, quando muito, nos Relatórios de Impacto Ambiental (RIMA) levados à discussão nas Audiências Públicas, a geração de empregos diretos e indiretos em função da sua implantação, como se isto dispensasse o empregador do cumprimento de fornecer um local de trabalho sadio que não prejudique a vida e a saúde do trabalhador e da população do entorno.

Ora, é preciso mudar essa realidade de descaso com análise do meio ambiente do trabalho nos empreendimentos que vão ser instalados. A vida dos trabalhadores nem podem ficar sujeitas e subordinadas a meras alegações de que o início de operação de um novo empreendimento irá ocasionar geração de novos postos de trabalho na sociedade.

Não obstante alguns ambientalistas de escol apontarem a importância do meio ambiente laboral e outros importantes juslaboralistas refletirem sobre a incidência dos princípios do direito ambiental nas suas peculiaridades relativas ao meio ambiente de trabalho, é bem possível que ainda não se tenham constatadas as várias utilidades práticas de se tratar o meio ambiente laboral como "meio ambiente". Por certo, na verdade, o discurso de reconhecimento do ambiente laboral como aspecto do meio ambiente representa apenas uma aceitação retórica, olvidando-se de sua juridicidade, nos termos do que dispõe a Constituição Federal, no seu artigo 200, inciso VIII.

Não tratar ou avaliar o meio ambiente do trabalho nos instrumentos de licenciamento ambiental, afronta diretamente toda a construção conceitual de que meio ambiente é uma categoria única, não compartimentada, ou seja, viola a abordagem holística do bem ambiental. Diante disso, em prol de uma tutela de proteção integral do meio ambiente e dos interesses difusos trabalhistas, não se pode vislumbrar o meio ambiente do trabalho como algo dissociado do meio ambiente.

A proposta é de que, se o meio ambiente laboral é meio ambiente, os órgãos de tutela ambiental, especialmente os órgãos de licenciamento ambiental (Ibama e secretarias estaduais do meio ambiente), devem cobrar dos empreendedores EIA/RIMA (Estudo de Impacto Ambiental / Relatório de Impacto Ambiental) as propostas ou prévias de PPRA's e PCMSO's da futura atividade econômica que será desenvolvida, pois tais programas são exatamente a forma peculiar de se tratar e manter hígido o meio ambiente laboral.

*Prima facie*, a ideia pode parecer um pouco inusitada e até mesmo desnecessária, uma vez que existem, tanto a fiscalização do Ministério do Trabalho e Emprego, como a atuação do Ministério Público do Trabalho, exigindo a elaboração e observância de tais programas. Contudo, é exatamente de reiteradas atuações das mencionadas instituições que se percebe que os empreendimentos relegam ao segundo plano as preocupações com o meio ambiente laboral, mas possuem um grau de observância mais latente das normas ambientais quanto aos outros aspectos (natural, artificial e cultural), uma vez que dependem do licenciamento ambiental para funcionar. É crível, assim, em prol de efetiva proteção da vida do trabalhador que os estudos prévios de impacto ambiental analisem, no momento inicial e oportuno, a adequação do meio ambiente do trabalho.

Observe-se que, ao se exigir a implementação do PPRA e do PCMSO dos empreendedores ainda na fase anterior ao início do funcionamento da empresa, ou seja, na fase do licenciamento ambiental, já se elimina de plano a possibilidade de arguição do desconhecimento da obrigatoriedade de tais programas bem como se evita a protelação na elaboração dos mesmos para o momento da efetiva fiscalização. Existem ainda outras vantagens mais sutis em tal expediente. Há, por exemplo, a possibilidade de uma mudança de cultura em relação à tutela do meio ambiente laboral.

Ademais, é fato notório que a preocupação com o meio ambiente não só congrega um forte interesse e fiscalização social, bem como as tradicionais indenizações e repercussões das violações ambientais funcionam como fator inibitório de condutas ilícitas. Em outras palavras, ver no meio ambiente do trabalho efetivamente o “meio ambiente” (normalmente associado ao seu aspecto naturalístico), contribuiria para fazer com que muitos empregadores “levassem a sério” a tutela da camada laboral do meio ambiente, colocando em prática medidas

concretas que convergem para uma tutela cada vez mais efetiva do meio ambiente laboral.

Os possíveis argumentos contrários à possibilidade jurídica e prática dos órgãos ambientais atuarem, como mais de uma entidade a exigir a observância de normas de segurança e saúde do meio ambiente do trabalho, não merecem prosperar, pois não se pode restringir a competência a determinado ente, pois a proteção do meio ambiente é competência comum da União, Estados, DF e Municípios, e seus respectivos órgãos e entidades. O objetivo da Carta Constitucional de 1988 foi realmente permitir a conjugação de esforços das entidades e órgãos públicos na tutela do bem ambiental, nos termos do seu art. 23 e incisos, infratranscritos:

Art. 23. É competência comum da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios:

- III - proteger os documentos, as obras e outros bens de valor histórico, artístico e cultural, os monumentos, as paisagens naturais notáveis e os sítios arqueológicos;
- IV - impedir a evasão, a destruição e a descaracterização de obras de arte e de outros bens de valor histórico, artístico ou cultural;
- VI - proteger o meio ambiente e combater a poluição em qualquer de suas formas;
- VII - preservar as florestas, a fauna e a flora;
- XI - registrar, acompanhar e fiscalizar as concessões de direitos de pesquisa e exploração de recursos hídricos e minerais em seus territórios;

A medida aqui proposta permitirá uma atuação conjunta dos órgãos ambientais da União, Distrito Federal, Estados e Municípios, com o Ministério do Trabalho e o Ministério Público do Trabalho. Essa atuação conjunta não só é possível como desejável, a fim de que haja uma profunda conscientização social sobre a importância da higiene do meio ambiente, inclusive o laboral, formando-se uma verdadeira rede integrada de tutela ambiental.

Assim, uma proposta de atuação conjunta dos órgãos de fiscalização do trabalho e dos órgãos de tutela ambiental, além da exigência de apresentação do PPRA e do PCMSO já na fase de licenciamento ambiental, corrobora e efetiva uma percepção ampla, integral e mesmo holística do meio ambiente, salvaguardando a dignidade do homem e os valores sociais do trabalho, nos termos do Art. 1º, incisos III e IV, da Constituição Federal.

#### **4.1.2 Licenciamento ambiental trabalhista: necessidade de avaliação do meio ambiente do trabalho no EIA e no RIMA**

A Resolução CONAMA nº 237/97 define a licença ambiental como:

o ato administrativo pelo qual o órgão ambiental competente estabelece as condições, restrições e medidas de controle ambiental que deverão ser obedecidas pelo empreendedor, pessoa física ou jurídica, para localizar, instalar, ampliar e operar empreendimentos ou atividades utilizadores dos recursos ambientais consideradas efetiva ou potencialmente poluidoras ou aquelas que, sob qualquer forma, possam causar degradação ambiental.

Licenciamento ambiental, por sua vez, nos termos do art. 1º, inciso I da Resolução nº 237/97 do CONAMA, é um:

procedimento administrativo pelo qual o órgão ambiental competente licencia a localização, instalação, ampliação e operação de empreendimentos e atividades utilizadoras de recursos ambientais consideradas efetiva ou potencialmente poluidoras ou aquelas que, sob qualquer forma, possam causar degradação ambiental, considerando as disposições legais e regulamentares e as normas técnicas aplicáveis ao caso.

O Estudo Prévio de Impacto Ambiental é exigido, na forma da lei, nos casos de risco degradação ambiental. Cuida-se de procedimento obrigatório para a construção, instalação, funcionamento e ampliação de estabelecimentos e atividades utilizadoras de recursos ambientais, considerados efetiva e potencialmente poluidores, bem como os capazes, sob qualquer forma, de causar degradação ambiental. Todo EIA/RIMA é um estudo prévio à consecução da obra. Ele antecede a licença prévia.

O EPIA é um documento técnico. É um estudo complexo do impacto ambiental. Todos os custos são bancados pelo empreendedor. Já o RIMA é um documento gerencial. É um relatório do impacto ambiental. Ele é um espelho do EPIA, pois reflete as conclusões do EPIA. Ele visa dar compreensão à população, pois tem linguagem acessível e é didático. Frise-se que não existe o RIMA dissociado do EPIA, ou seja, não existe RIMA como documento independente. Ele só existe se houver o EPIA.

O EPIA tem fundamento constitucional, nos termos do art. 225, parágrafo 1º, inciso VI:

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

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

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;

Quando se usa o verbo exigir, significa dizer que toda obra ou atividade que cause significativa degradação ambiental tem que ter o EPIA/RIMA. Nesses casos, o EPIA/RIMA são indispensáveis. Entretanto, há obras e atividades em que o EPIA/RIMA não são exigidos, como nos casos em que não há significativa degradação do meio ambiente.

Não existe lei em sentido formal regulando o EPIA/RIMA. O que existe é a Resolução Nº 01/86 do CONAMA. Ademais, é importante ressaltar que não existe EPIA/RIMA secreto. A eles têm que ser dado publicidade. O Estudo Prévio de Impacto Ambiental constitui procedimento administrativo de análise prévia nos impactos ambientais de uma obra, atividade ou empreendimento, elaborado por equipe técnica multidisciplinar, em que se relacionam as medidas de mitigação e/ou compensatórias à intervenção do meio ambiente. Apresenta os pontos positivos e negativos de um projeto que vai subsidiar a decisão do órgão ambiental responsável.

A mencionada Resolução Nº 01/86 do CONAMA, estabelece diretrizes para uso e implementação da avaliação de impacto ambiental, inclusive fixando, no seu art. 1º, o conceito deste como sendo:

Qualquer alteração das propriedades físicas, químicas e biológicas do meio ambiente, causada por qualquer forma de matéria ou energia resultante das atividades humanas que, direta ou indiretamente, afetem: I — a saúde, a segurança e o bem-estar da população; II — as atividades sociais e econômicas; III — as condições estéticas e sanitárias do meio ambiente; IV — a qualidade dos recursos ambientais.

Camargo e Melo (2013, p. 122), considerando a abrangência do conceito normativo de impacto ambiental e a unicidade do meio ambiente, afirmam que o

EPIA deve estudar os riscos que podem ser causados no meio ambiente do trabalho.

No ano de 1992, a Conferência das Nações Unidas para o Meio Ambiente e o Desenvolvimento editou a Declaração do Rio de Janeiro (ECO-92), cujo Princípio n. 17 enuncia:

Princípio n. 17 — A avaliação de impacto ambiental, como instrumento nacional, deve ser empreendida para as atividades planejadas que possam vir a ter impacto negativo considerável sobre o meio ambiente e que dependam de uma decisão de autoridade nacional competente.

Dessa maneira, a avaliação de impacto ambiental é uma manifestação do princípio da prevenção e da precaução. Ele é um instrumento de bom senso. Tal fato realmente se dá mediante a realização do EPIA/RIMA, pois eles mitigam os impactos ambientais, ou seja, reduzem ao máximo os danos ambientais.

Sirvinskas (2008, p. 73) define o Estudo Prévio de Impacto Ambiental como avaliação resultante feita por uma equipe técnica multidisciplinar, “[...] da área onde o postulante pretende instalar a indústria ou exercer a atividade causadora de significativa degradação ambiental, procurando ressaltar os aspectos negativos e/ou positivos dessa intervenção humana”.

Com isso, vê-se que a finalidade precípua do licenciamento ambiental é exatamente, por meio de condicionantes impositivas, determinar uma forma ambientalmente não, ou menos, lesiva de se conduzir um determinado empreendimento ou atividade econômica. O licenciamento ambiental passa a ser o corolário imediato da ponderação entre a tutela do meio ambiente e a livre iniciativa. Noutra ponta, existe uma tensão muito similar entre a valorização do trabalho humano e a livre iniciativa. Exatamente por conta deste paralelismo e pelo fato de que o meio ambiente do trabalho está inserido na tutela do meio ambiente é que se deve fazer incluir no processo de licenciamento ambiental as preocupações com as condições ambientais laborais.

Ademais, além desta correlação de ponderação de interesses, a Consolidação das Leis do Trabalho, como visto no capítulo anterior – cap. 4, prevê, com terminologias distintas e próprias, instrumentos de avaliação de impacto ambiental com o mesmo escopo de buscar o prévio conhecimentos dos riscos, a fim de eliminar e/ou mitigar os efeitos nocivos sobre o ambiente do trabalho, em direto

prejuízo a saúde e a vida dos trabalhadores. A seguir, são destacadas diversas normas legais e regulamentares da ordem pública trabalhista ambiental com o desiderato de conhecimento prévio do impacto ambiental nos locais de trabalho:

#### CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS TRABALHISTAS

Art. 160. Nenhum estabelecimento poderá iniciar suas atividades sem prévia inspeção e aprovação das respectivas instalações pela autoridade regional competente em matéria de segurança e medicina do trabalho.

§ 1º Nova inspeção deverá ser feita quando ocorrer modificação substancial nas instalações, inclusive equipamentos, que a empresa fica obrigada a comunicar, prontamente, à Delegacia Regional do Trabalho.

§ 2º É facultado às empresas solicitar prévia aprovação, pela Delegacia Regional do Trabalho, dos projetos de construção e respectivas instalações.

Art. 161. O Delegado Regional do Trabalho, à vista do laudo técnico do serviço competente que demonstre grave e iminente risco para o trabalhador, poderá interditar estabelecimento, setor de serviço, máquina ou equipamento, ou embargar obra, indicando na decisão, tomada com a brevidade que a ocorrência exigir, as providências que deverão ser adotadas para prevenção de infortúnios de trabalho.

...

§ 2º A interdição ou embargo poderão ser requeridos pelo serviço competente da Delegacia Regional do Trabalho, e, ainda, por agente da inspeção do trabalho ou por entidade sindical.

...

§ 4º Responderá por desobediência, além das medidas penais cabíveis, quem, após determinada a interdição ou embargo, ordenar ou permitir o funcionamento do estabelecimento ou de um dos seus setores, a utilização de máquina ou equipamento, ou o prosseguimento de obra, se, em consequência, resultarem danos a terceiros.

#### NR-2 — Inspeção Prévia

2.1. Todo estabelecimento novo, antes de iniciar suas atividades, deverá solicitar aprovação de suas instalações ao Órgão Regional do MTb.

2.2. O Órgão Regional do MTb, após realizar a inspeção prévia, emitirá o Certificado de Aprovação de Instalações — CAI, conforme modelo anexo.

2.3. A empresa poderá encaminhar ao Órgão Regional do MTb uma declaração das instalações do estabelecimento novo, conforme modelo anexo, que poderá ser aceita pelo referido órgão, para fins de fiscalização, quando não for possível realizar a inspeção prévia antes de o estabelecimento iniciar suas atividades.

**2.6. A inspeção prévia e a declaração de instalações, referidas nos itens 2.1 e 2.3, constituem os elementos capazes de assegurar que o novo estabelecimento inicie suas atividades livre de riscos de acidentes e/ou doenças do trabalho,** razão pela

qual o estabelecimento que não atender ao disposto naqueles itens fica sujeito ao impedimento de seu funcionamento, conforme estabelece o art. 160 da CLT, até que seja cumprida a exigência deste artigo. (grifo nosso)

#### NR-3 — Embargo ou Interdição

3.1. O Delegado Regional do Trabalho ou Delegado do Trabalho Marítimo, conforme o caso, à vista de laudo técnico do serviço competente que demonstre grave e iminente risco para o trabalhador, poderá interditar estabelecimento, setor de serviço, máquina ou equipamento, ou embargar obra, indicando na decisão tomada, com a brevidade que a ocorrência exigir, as providências que deverão ser adotadas para prevenção de acidentes do trabalho e doenças profissionais.

3.1.1. Considera-se grave e iminente risco toda condição ambiental de trabalho que possa causar acidente do trabalho ou doença profissional com lesão grave à integridade física do trabalhador.

3.2. A interdição importará na paralisação total ou parcial do estabelecimento, setor de serviço, máquina ou equipamento.

3.3. O embargo importará na paralisação total ou parcial da obra.

3.4. A interdição ou o embargo poderá ser requerido pelo Setor de Segurança e Medicina do Trabalho da Delegacia Regional do Trabalho — DRT ou da Delegacia do Trabalho Marítimo — DTM, pelo agente da inspeção do trabalho ou por entidade sindical.

3.5. O Delegado Regional do Trabalho ou o Delegado Regional do Trabalho Marítimo dará ciência imediata da interdição ou do embargo à empresa, para o seu cumprimento.

3.7. Da decisão do Delegado Regional do Trabalho ou do Delegado do Trabalho Marítimo, poderão os interessados recorrer, no prazo de 10 (dez) dias, à Secretaria de Segurança e Medicina do Trabalho — SSMT, à qual é facultado dar efeito suspensivo.

Fica evidente que a correlação entre o EPIA e o ambiente laboral pode ser constatada em diversos institutos trabalhistas, como exemplo, a já apreciada inspeção prévia prevista no art. 160 da CLT, a qual estabelece a necessidade de as autoridades competentes em matéria de segurança e medicina do trabalho inspecionarem e aprovarem previamente as instalações de estabelecimentos para que possa se dar o início de suas atividades.

Oportunamente foi editada uma Portaria Conjunta do Ministério de Estado do Meio Ambiente e do IBAMA nº 259, em 07 de agosto de 2009. A norma em apreço determina a obrigação do empreendedor a incluir no EIA/RIMA medidas aptas a reduzir os impactos nocivos à saúde do trabalhador e ao meio ambiente, nesses termos:

Art. 1º Fica obrigado o empreendedor a incluir no Estudo de Impacto Ambiental e respectivo Relatório de Impacto Ambiental - EIA/RIMA, capítulo específico sobre as alternativas de tecnologias mais limpas para reduzir os impactos na saúde do trabalhador e no meio ambiente, incluindo poluição térmica, sonora e emissões nocivas ao sistema respiratório.

Art. 2º No âmbito do seu Programa Básico Ambiental-PBA, exigido para obtenção da Licença de Instalação, o empreendedor deverá propor programa específico de Segurança, Meio Ambiente e Saúde-SMS do trabalhador.

É importante ressaltar que esta é uma norma direcionada única e exclusivamente aos licenciamentos ambientais que ficam a cargo do poder de polícia das entidades federais de fiscalização ambiental. Todavia, já é um grande avanço sem sombra de dúvidas.

Além disso, se os órgãos de licenciamento ambiental atuam para que a degradação ambiental decorrente da atividade econômica esteja dentro de padrões aceitáveis para a coletividade, devem ter ainda mais razão de atuar em prol da parcela da sociedade que efetivamente está mais exposta aos efeitos nocivos da atividade – os trabalhadores. Estes estão sujeitos não somente à poluição ambiental natural, mas também à degradação própria do ambiente laboral, consubstanciada em práticas lesivas à saúde e segurança dos trabalhadores.

Exigir a avaliação dos impactos ambientais do trabalho nos processos administrativos de licenciamento ambiental, permitirá a instrumentalização da almejada ação conjunta dos órgãos de fiscalização ambiental. Diante disso, vários expedientes podem ser efetivados em ações interinstitucionais dos diversos órgãos e instituições de fiscalização ambiental:

1. Realização de Audiências Públicas sobre o tema e reuniões específicas com os órgãos ambientais para tratar do tema;
2. Elaboração de convênios múltiplos com os órgãos ambientais e Ministério do Trabalho para capacitações recíprocas de modo a permitir que os Procuradores e Auditores possam averiguar situações onde falhas nos programas laborais possam implicar em riscos ambientais e os agentes dos órgãos ambientais para estar atentos a implicações laborais lesivas dos aspectos poluentes das atividades;
3. Elaboração de notificações recomendatórias aos órgãos ambientais para que nas suas análises dos impactos ambientais de empreendimentos, considerem que os trabalhadores são um segmento que está bem vulnerável aos efeitos da poluição; e
4. Elaboração de convênios para destinar parte dos valores decorrentes de dano moral coletivo em ações sobre meio ambiente laboral aos órgãos ambientais com a contrapartida de capacitação dos agentes dos órgãos ambientais nos aspectos laborais e revisão dos documentos exigidos para incluir, quando relevante para o

EIA/RIMA, de minutas prévias do PPRA e PCMSO (ROCHA, 2010, p.11)

Noutro ponto, diversos efeitos positivos esperados podem ser alcançados, caso os órgãos ambientais (União, Estados, Distrito Federal e Municípios) passem a atuar de forma conjunta com o Ministério Público do Trabalho e o Ministério do Trabalho na fiscalização e exigência dos programas PPRA e PCMSO, desde o momento da fase de licenciamento ambiental, dentre os quais destacamos, de acordo com as sugestões de Rocha (2010, p. 9):

1. A exigência do PPRA e PCMSO para os empreendimentos irá progressivamente criar uma cultura de respeito e observância das normas do meio ambiente laboral através da já existente preocupação e cautela com as normas de tutela do meio ambiente natural;
2. A exigência do PPRA e PCMSO ou de pré-projetos dos programas para os empreendimentos já quando da apresentação da licença prévia irá eliminar naqueles empreendimentos sujeitos ao licenciamento a possibilidade de início das atividades sem pelo menos um conjunto mínimo de normas de segurança e medicina do trabalho.
3. A exigência do PPRA e PCMSO para os empreendimentos nas licenças de instalação e operação irá fazer com que os programas passem por revisões periódicas e não somente quando da fiscalização pelo Ministério do Trabalho.
4. A exigência de elaboração dos programas PPRA e PCMSO com os estudos de impacto ambiental forçará os empreendimentos a terem uma visão global de suas atividades com a valorização do aspecto humano. Além do que, se espera um maior cuidado, zelo e qualidade com os programas laborais se a mesma se der em conjunto com os estudos ambientais
5. A atuação dos órgãos de licenciamento ambiental concorre para uma tutela mais efetiva das condições de trabalho, vez que os órgãos ambientais não estão limitados às exigências mínimas das Normas Regulamentares. Os órgãos ambientais podem entender, mediante o estudo conjugado com o EIA/RIMA que são necessários padrões mais exigentes no tocante aos níveis de exposição dos trabalhadores, por exemplo.
6. A preocupação com a tutela dos riscos ambientais está diretamente relacionada aos riscos laborais, vez que um acidente do trabalho pode implicar como consequência um acidente ambiental ou decorrer de um acidente ambiental. Logo a tutela do meio ambiente natural será tão mais integral quanto levar em conta a tutela do meio ambiente laboral.
7. O licenciamento ambiental é condicionante da própria atividade e o desrespeito ao mesmo pode ensejar até crime ambiental. Atualmente a inobservância dos programas PPRA e PCMSO usualmente leva a uma multa reduzida em face do dano social que ocasiona e somente em casos extremos tem levado à interdição das atividades.
8. A atuação conjunta permitiria ao Ministério Público do Trabalho direcionar condenações por dano moral coletivo em virtude de descumprimento das normas de saúde, medicina e segurança do trabalho para os próprios órgãos ambientais, de modo a lhes

aparelhar e permitir uma atuação cada vez mais instrumentalizada para a tutela do meio ambiente natural e também do laboral.

9. A destinação dos vultosos recursos decorrente das condenações em dano moral coletivo em virtude de violações ao meio ambiente laboral se faz até mesmo juridicamente mais adequado, vez que a Lei de Ação Civil Pública preconiza que as multas sejam destinadas de forma específica para reparação das lesões, o que é obtido de forma mais adequada com a atuação dos órgãos ambientais do que a mera destinação ao F.A.T – Fundo de Amparo ao Trabalhador.

10. A atuação conjunta permitira a formação de uma rede de tutela ambiental, com capacitação recíproca e troca de informações entre as atividades das três entidades. Nas inspeções laborais realizadas pelos membros do Ministério Público do Trabalho e pelos fiscais do Ministério do Trabalho os aspectos ambientais naturais também seriam observados, especialmente em virtude de tais inspeções se darem de forma cada vez mais frequente em zonas de fronteira agrícola, áreas de preservação permanente, áreas de reserva legal, dentre outras.

Vê-se, assim, que a atuação conjunta e interinstitucional de todos os órgãos e instituições com atribuição de fiscalização ambiental em toda a sua amplitude (meio ambiente natural, artificial, cultural e o do trabalho) pode trazer muitos benefícios práticos na proteção e prevenção ambientais. Acrescenta-se ainda que essa atuação conjunta na fiscalização ambiental está em plena consonância com a visão holística de meio ambiente, considerando que é um bem jurídico único, pois com diálogo interinstitucional, permitirá realmente uma avaliação completa, integral e ampla de todas as peculiaridades e diversidades técnicas dos aspectos do bem ambiental (natural, artificial, cultural e o do trabalho).

Na realidade, a atual sistemática de fiscalização ambiental com separação de abordagem, ou seja, o Ministério do Trabalho e Emprego, de um lado, fiscaliza as normas de saúde, segurança e medicina do trabalho (as NR's), e os demais órgãos ambientais, de outro lado, ficam centrados nas questões dos aspectos natural, artificial, e cultural, do meio ambiente, afronta toda a ciência construída em torno da unicidade do bem ambiental. Essa cisão de fiscalização ambiental prejudica, com absoluta certeza, a proteção ambiental e a prevenção dos riscos que podem degradar o meio ambiente e, conseqüentemente, prejudicar a saúde e a vida do ser humano.

Por fim, é certo que os instrumentos específicos de tutela do meio ambiente do trabalho (PPRA, PCMSO, entre outros), com sua pertinente regulamentação, estão à disposição de todos os órgãos de fiscalização ambiental para exigirem o

cumprimento das normas preventivas e precaucionárias no EPIA/RIMA, em prol de uma rede integrada de tutela integral do meio ambiente.

#### **4.2 Análise da Jurisprudência do STF: Reclamação Constitucional n. 13.113/AM e outras decisões**

Várias decisões recentes do Supremo Tribunal Federal, em especial a da lavra de Lewandowski na Reclamação Constitucional n. 13.113/AM, tendo como reclamante o Estado do Amazonas e reclamado o juízo da 12ª Vara do Trabalho de Manaus, representam a consolidação do entendimento de que a tutela do meio ambiente do trabalho realmente está umbilicalmente ligada a um padrão normativo ambiental trabalhista e a uma sistemática de proteção específica. Todavia, antes de analisarmos detidamente as decisões do STF, é crucial serem delineados alguns apontamentos acerca da aplicabilidade das normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho e Emprego aos locais de trabalho dos servidores públicos estatutários.

##### **4.2.1 Fundamentos para a aplicabilidade das NR's aos entes da Administração Pública**

O reconhecimento de que as normas de saúde, higiene e segurança do trabalho, normas de ordem técnica, devem ser aplicadas a todos os trabalhadores, independentemente do tipo de relação jurídica a que estão submetidos (celetistas, estatutários, estagiários, etc.) vem a cada dia se solidificando no ordenamento jurídico brasileiro.

O art. 7º, inciso XXII, da Constituição Federal afirma que constitui direitos dos trabalhadores: “redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança”. Como já fartamente mencionado, as normas que o apontado dispositivo se refere são normas técnicas, as quais são editadas pelo Ministério do Trabalho e Emprego. Nesse sentido, oportunas são as palavras de Melo (2008. p.27):

O Estado, através do Ministério do Trabalho e Emprego e de outros órgãos governamentais, é responsável pelo estabelecimento de normas de segurança, higiene e medicina do trabalho (Portaria 3.214/78) e pela fiscalização do seu cumprimento.

Miranda<sup>2</sup> destaca que as normas de saúde, higiene e segurança do trabalho são extensíveis aos servidores públicos estatutários, por imposição da própria Constituição Federal de 1998:

[...] a Constituição de 1988 representou um marco do ponto de vista da legislação que ampara os servidores públicos, pois definiu as saúde, segurança e higiene laborais como garantias fundamentais e direitos sociais indisponíveis de todos os trabalhadores urbanos e rurais (artigos 6º e 7º, inciso XXII). Ressalte-se que a Carta Magna trata de trabalhadores, e não de empregados. Do mesmo modo, constitui obrigação dos empregadores, independente da natureza jurídica da relação trabalhista, adotar as medidas necessárias com o fim de reduzir e eliminar os riscos inerentes ao trabalho pela aplicação das normas de saúde, higiene e segurança.

Diante disso, a aplicação das normas de saúde, higiene e segurança do trabalho, inclusive no serviço público, é extremamente relevante em respeito à dignidade humana, e sua violação pode gerar graves problemas, assim elucida Miranda<sup>3</sup>:

[...] tem gerado graves casos de adoecimento destes profissionais, que cada vez mais aumentam as estatísticas de afastamentos do trabalho por motivos de adoecimento ocupacional. Frise-se que os trabalhadores são parte integrante do referido meio ambiente, haja vista que sua força de trabalho, **principalmente na esfera do Poder Público, é o principal meio de produção à disposição do administrador.**

Sabe-se que inexistente uma minuciosa previsão legal regulamentando a questão em exame. Em virtude disso, serão expostos alguns dispositivos e princípios que fundamentam a possibilidade de aplicação das normas de saúde, segurança e higiene do trabalho no meio ambiente do servidor público estatutário.

Verifica-se que o *caput*, do artigo 7º, *caput*, trata do gênero trabalhador, aplicando-se, pois, em todas as demais espécies, independentemente do regime jurídico a que estejam submetidos<sup>4</sup>:

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

Ademais, o art. 39, §3º assegura:

Aplica-se aos servidores ocupantes de cargo público o disposto no art. 7º, IV, VII, VIII, IX, XII, XIII, XV, XVI, XVII, XVIII, XIX, XX, XXII e XXX, podendo a lei

---

<sup>2</sup> MIRANDA, Alessandro Santos de. **Normas de Saúde e Segurança na Administração Pública**. Disponível em: <<http://icurrículo.com/?p=98>>. Acesso em: 23 jan. 2014.

<sup>3</sup> Idem, *Ibidem*.

<sup>4</sup> Idem, *Ibidem*.

estabelecer requisitos diferenciados de admissão a natureza do cargo o exigir.

Diante disso, assim como qualquer outro trabalhador, o servidor público tem assegurado o direito a um meio ambiente do trabalho hígido e equilibrado, que lhe acarrete uma sadia qualidade de vida, eis que a Carta Magna determina a obrigatoriedade da aplicação das normas de saúde, segurança e higiene ao ambiente laboral dos servidores públicos estatutários, conforme decorre de previsão constitucional expressa, por força do artigo 39 §3º, combinado com o artigo 7º inciso XXII e dos princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana e dos valores sociais do trabalho.

É interessante registrar a resistência pelos entes e órgãos da Administração Pública dos diversos níveis da Federação, em virtude da falta ou escassez de legislação específica atinente ao meio ambiente laboral no serviço público. Eis, a respeito, o relato de Miranda<sup>5</sup>:

A doutrina e a jurisprudência já se consolidaram quanto à plena aplicação das normas regulamentadoras editadas pelo Ministério do Trabalho e Emprego aos celetistas. O mesmo ocorre com relação a outras normas que tratam da saúde e segurança do trabalhador. Os próprios textos das normas regulamentadoras fazem referência ao fato de que suas disposições são de observância obrigatória pelas empresas privadas e públicas e pelos entes da Administração direta e indireta, desde que possuam empregados regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho.

Em contrapartida, o direito de grande parte dos servidores públicos das diferentes áreas das esferas federal, estadual, municipal e distrital à proteção do meio ambiente laboral seguro, hígido e saudável encontra resistência por parte de alguns órgãos, inclusive da própria Administração Pública. Os estatutários seguem sofrendo pela falta ou escassez de legislação específica que atente para a melhoria dos ambientes de trabalho.

É necessário salientar também que, o não cumprimento das normas de segurança, higiene e saúde no serviço público, tem provocado graves casos de adoecimento dos trabalhadores, aumentando cada vez mais as estatísticas de afastamentos do trabalho por motivos de adoecimento ocupacional. Os trabalhadores do serviço público convivem com uma infraestrutura precária ou até mesmo inexistente, como, por exemplo, o engessamento da carreira, a morosidade pelo excesso de procedimentos burocráticos e a redução das garantias salariais e

---

5 Idem, *Ibidem*.

de aposentadoria. “Assim, o sucateamento do serviço público reflete diretamente na saúde dos trabalhadores”.<sup>6</sup>

Atualmente, sabe-se que na Administração Pública há coexistência de trabalhadores de diferentes regimes jurídicos (servidores públicos, celetistas, terceirizados, temporários, entre tantos) prestando serviços no mesmo ambiente laboral. Assim, em consonância com os princípios da Igualdade perante a Lei ou da não-discriminação, a Administração Pública deve assegurar direitos idênticos quanto à proteção ao meio ambiente, à saúde e à segurança laborais a todos os seus trabalhadores, seja qual for o regime jurídico que os vincula.<sup>7</sup>

Isso porque, tratando-se de questão envolvendo a saúde e a segurança dos trabalhadores, qualquer um destes, sejam estatutários ou celetistas, entre outros, pode sofrer riscos à sua integridade física ou à saúde mental. E, nestes casos, é proibido o tratamento desigual, por obrigação do caput do artigo 5º, para se preservar a dignidade humana do servidor público (artigo 1º, III da Carta Magna).

No âmbito infraconstitucional, existe a Lei da Política Nacional do Meio Ambiente (Lei n.º6.938/81), definindo como poluição a degradação da qualidade ambiental resultante de atividades que direta ou indiretamente, prejudiquem a saúde, a segurança e o bem estar da população ou afetem as condições estéticas ou sanitárias do meio ambiente (art.3º, inciso III), e como poluidor a pessoa física ou jurídica, de direito público ou privado, responsável, direta ou indiretamente, por atividade causadora de degradação ambiental (art. 3º, inciso IV). Veja o que dispõe a mencionada lei, no seu artigo 3º:

Art. 3º. Para os fins previstos nesta Lei, entende-se por:

**I - meio ambiente: 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;** (grifo nosso)

II - degradação da qualidade ambiental: a alteração adversa das características do meio ambiente;

**III - poluição: a degradação da qualidade ambiental resultante de atividades que direta ou indireta:** (grifo nosso)

a) prejudiquem a saúde, a segurança e o bem-estar da população;

b) criem condições adversas às atividades sociais e econômicas;

c) afetem desfavoravelmente a biota;

<sup>6</sup> Idem, Ibidem.

<sup>7</sup> VILLELA, Fábio Goulart. **A proteção do meio ambiente do trabalho no serviço público**. Disponível em: <<http://www.anpt.org.br/aux1/2010/263/anpt10980O10038138.pdf>>, Acesso em: 30 jan. 2014.

d) afetem as condições estéticas ou sanitárias do meio ambiente;  
e) lancem matérias ou energia em desacordo com os padrões ambientais estabelecidos.

**IV - poluidor: a pessoa física ou jurídica, de direito público ou privado, responsável, direta ou indiretamente, por atividade causadora de degradação ambiental;** (grifo nosso)

V - recursos ambientais: a atmosfera, as águas interiores, superficiais e subterrâneas, os estuários, o mar territorial, o solo, o subsolo e os elementos da biosfera.

Como bem expressa a norma legal em destaque, pode ser poluidor a pessoa jurídica de direito público. Ressalta-se que embora essa lei não mencione expressamente o meio ambiente do trabalho, deve ser compreendido ao se conceituar meio ambiente, decorrente de uma interpretação sistêmica, ante a existência da previsão do art. 200, inciso VIII, da Constituição Federal. Assim, não há dúvidas de que a Administração Pública deve observar as normas ambientais do trabalho.

#### **4.2.2 Jurisprudência do Supremo Tribunal Federal**

O Supremo Tribunal Federal vem julgando reclamações constitucionais propostas por entes públicos que, diante de condenações em ações civis públicas ajuizadas pelo Ministério Público do Trabalho na Justiça Especializada, alegam desrespeito à autoridade das decisões daquela Corte Constitucional, *in casu*, o acórdão proferido na ADI 3.395/DF.

Registre-se que no, julgamento da ADI n. 3.395, o Supremo Tribunal Federal, apontando o controle de constitucionalidade, excluiu da competência da Justiça do Trabalho a apreciação de causas instauradas entre a Fazenda Pública e seus servidores estatutários quando se tratar da investidura em cargos efetivos ou comissionados. No entanto, restou consignado que as relações de trabalho instauradas entre o Poder Público e os servidores temporários seriam de competência da Justiça Trabalhista.

Observa-se, assim, que o objeto das decisões das reclamações constitucionais que serão analisadas, nesta oportunidade, cinge-se à discussão da competência ou não da Justiça do Trabalho para apreciar e julgar as ações que exijam o cumprimento das normas de saúde, segurança e medicina do trabalho. Por outro lado, no nosso entender, além da definição acerca da competência, a jurisprudência da Corte Constitucional está mudando paradigmas interpretativos

acerca da matéria de meio ambiente do trabalho na ordem jurídica brasileira, como será verificado e abordado no próximo tópico deste capítulo.

*Prima facie*, importante destacar que a Súmula 736 da Suprema Corte reconhece a competência da Justiça do Trabalho para julgar ações “que tenham como causa de pedir o descumprimento de normas trabalhistas relativas à segurança, higiene e saúde dos trabalhadores.”, conforme abaixo exposto:

Súmula nº 736 do STF. Compete à Justiça do Trabalho julgar as ações que tenham como causa de pedir o descumprimento de normas trabalhistas relativas à segurança, higiene e saúde dos trabalhadores.

Esclareça-se que, nos precedentes do entendimento sumulado em cotejo, não há qualquer precedente acerca da discussão da competência da Justiça do Trabalho para processar e julgar demandas referentes à exigência do cumprimento das normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho e Emprego pelos entes públicos. Todavia, não há como negar que, da compreensão do seu teor, pode-se afirmar que ideia da competência das cortes trabalhistas na apreciação da matéria de meio ambiente do trabalho.

No que tange as decisões nas reclamações constitucionais, o Supremo Tribunal Federal, nos autos da Reclamação Constitucional nº 3.303-1, tendo como Reclamante o Estado do Piauí, como Reclamado o Juiz da 2ª Vara do Trabalho de Teresina e como Interessado o Ministério Público do Trabalho (o qual ajuizou a Ação Civil Pública n. 1.251-2004-002-22-00-6) proferiu acórdão com a seguinte ementa<sup>8</sup>:

CONSTITUCIONAL. RECLAMAÇÃO. ADI 3.395-MC. AÇÃO CIVIL PÚBLICA PROPOSTA NA JUSTIÇA DO TRABALHO, PARA IMPOR AO PODER PÚBLICO PIAUIENSE A OBSERVÂNCIA DAS NORMAS DE SAÚDE, HIGIENE E SEGURANÇA DO TRABALHO NO ÂMBITO DO INSTITUTO MÉDICO LEGAL. IMPROCEDÊNCIA.

1. Alegação de desrespeito ao decidido na ADI 3.395-MC não verificada, porquanto a ação civil pública em foco tem por objeto exigir o cumprimento, pelo Poder Público piauiense, das normas trabalhistas relativas à higiene, segurança e saúde dos trabalhadores.
2. Reclamação improcedente. Prejudicado o agravo regimental interposto.

Em outra decisão, a Suprema Corte Brasileira definiu a competência da Justiça Laboral tanto para as ações decorrentes de acidentes de trabalho (à exceção da ação previdenciária) quanto para as que tenham como causa de pedir a

<sup>8</sup> MIRANDA, Alessandro Santos de. Normas de Saúde e Segurança na Administração Pública. Disponível em: <<http://icurrículo.com/?p=98>>. Acesso em 10 jan.2014.

determinação ao empregador, seja ele público ou privado, do cumprimento das normas de segurança e saúde, conforme se depreende do acórdão proferido na Reclamação n. 4.709, movida pelo Município de Anhanguera/GO:

DECISÃO: 1. Trata-se de reclamação, movida pelo Município de Anhanguera, contra o reconhecimento, por órgãos da Justiça Comum do Estado de Goiás e pelo Superior Tribunal de Justiça, da competência da Justiça Trabalhista para julgar a ação de indenização por acidente de trabalho n. 00674.2006.141.18.00.3, movida por servidor público daquela unidade federativa contra o Município (fls. 2/11). Segundo alega o reclamante, teria sido afrontada a autoridade da liminar que, proferida por esta Corte na ADI n. 3.395, determinou ser competente a Justiça Comum para o julgamento de causas sobre vínculos de natureza estatutária ou jurídico-administrativa, estabelecidos entre o poder público e seus servidores. 2. Foi indeferida liminar às fls. 125/128. 3. Prestadas informações pelas autoridades reclamadas às fls. 137/141, 149/154 e 166/171. 4. A reclamação é improcedente. Decidiu, liminarmente, o Min. Nelson Jobim, na ADI n. 3.395: “Em face dos princípios da proporcionalidade e da razoabilidade e ausência de prejuízo, concedo a liminar, com efeito ex tunc. Dou interpretação conforme ao inciso I do art. 114 da CF, na redação da EC n. 45/2004. Suspendo, ad referendum, toda e qualquer interpretação dada ao inciso I do art. 114 da CF, na redação dada pela EC n. 45/2004, que incluía, na competência da Justiça do Trabalho, a ‘... apreciação ... de causas que ... sejam instauradas entre o Poder Público e seus servidores, a ele vinculados por típica relação de ordem estatutária ou de caráter jurídico-administrativo.” (DJ 4.2.2005) Como se vê, a liminar proferida na ADI n. 3.395 vedou qualquer interpretação do novo texto do art. 114, inc. I, da Constituição Federal, que incluísse, na esfera de competência da Justiça do Trabalho, a resolução de conflitos instaurados entre entes públicos e seus servidores, vinculados por meio de relações estatutárias ou jurídico-administrativas. No caso, entretanto, está-se diante de ação de indenização por acidente de trabalho, cuja competência foi fixada por esta Corte no julgamento do CC n. 7.204 (Rel. Min. Carlos Britto, DJ de 9.12.2005), cujo acórdão está assim ementado: “CONSTITUCIONAL. COMPETÊNCIA JUDICANTE EM RAZÃO DA MATÉRIA. AÇÃO DE INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS E PATRIMONIAIS DECORRENTES DE ACIDENTE DO TRABALHO, PROPOSTA PELO EMPREGADO EM FACE DE SEU (EX)EMPREGADOR. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. ART. 114 DA MAGNA CARTA. REDAÇÃO ANTERIOR E POSTERIOR À EMENDA CONSTITUCIONAL N. 45/04. EVOLUÇÃO DA JURISPRUDÊNCIA DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. PROCESSOS EM CURSO NA JUSTIÇA COMUM DOS ESTADOS. IMPERATIVO DE POLÍTICA JUDICIÁRIA. Numa primeira interpretação do inciso I do art. 109 da Carta de Outubro, o Supremo Tribunal Federal entendeu que as ações de indenização por danos morais e patrimoniais decorrentes de acidente do trabalho, ainda que movidas pelo empregado contra seu (ex-)empregador, eram da competência da Justiça comum dos Estados-Membros. 2. Revisando a matéria, porém, o Plenário concluiu que a Lei Republicana de 1988 conferiu tal competência à Justiça do Trabalho. Seja porque o art. 114, já em sua redação originária, assim deixava transparecer, seja porque aquela primeira interpretação do mencionado inciso I do art. 109 estava, em boa verdade, influenciada pela jurisprudência que se firmou na Corte sob a égide das Constituições anteriores. 3. Nada

obstante, como imperativo de política judiciária — haja vista o significativo número de ações que já tramitaram e ainda tramitam nas instâncias ordinárias, bem como o relevante interesse social em causa —, o Plenário decidiu, por maioria, que o marco temporal da competência da Justiça trabalhista é o advento da EC n. 45/04. Emenda que explicitou a competência da Justiça Laboral na matéria em apreço. 4. A nova orientação alcança os processos em trâmite pela Justiça comum estadual, desde que pendentes de julgamento de mérito. É dizer: as ações que tramitam perante a Justiça comum dos Estados, com sentença de mérito anterior à promulgação da EC n. 45/04, lá continuam até o trânsito em julgado e correspondente execução. Quanto àquelas cujo mérito ainda não foi apreciado, hão de ser remetidas à Justiça do Trabalho, no estado em que se encontram, com total aproveitamento dos atos praticados até então. A medida se impõe, em razão das características que distinguem a Justiça comum estadual e a Justiça do Trabalho, cujos sistemas recursais, órgãos e instâncias não guardam exata correlação. 5. O Supremo Tribunal Federal, guardião-morda Constituição Republicana, pode e deve, em prol da segurança jurídica, atribuir eficácia prospectiva às suas decisões, com a delimitação precisa dos respectivos efeitos, toda vez que proceder a revisões de jurisprudência definidora de competência *ex ratione materiae*. O escopo é preservar os jurisdicionados de alterações jurisprudenciais que ocorram sem mudança formal do *Magno Texto*. 6. Aplicação do precedente consubstanciado no julgamento do Inquérito n. 687, Sessão Plenária de 25.8.1999, ocasião em que foi cancelada a Súmula n. 394 do STF, por incompatível com a Constituição de 1988, ressalvadas as decisões proferidas na vigência do verbete. 7. Conflito de competência que se resolve, no caso, com o retorno dos autos ao Tribunal Superior do Trabalho. A afirmação da competência da Justiça Trabalhista para o julgamento de demandas acidentárias, como a presente, encontra fundamento na interpretação do art. 114, inc. VI, da Constituição da República. Nessa norma reside hipótese autônoma de competência *ratione materiae* da Justiça Trabalhista. A decisão que se alega ter sido afrontada, a seu turno, foi proferida na ADI n. 3.395 e resulta da interpretação de outro preceito constitucional, o art. 114, inc. I, portador de causa diversa de competência daquela Justiça especializada. Do exposto, com fundamento no art. 38 da Lei n. 8.038, de 28 de maio de 1990 e art. 21, § 1º, do RISTF, julgo improcedente a reclamação. Oportunamente, arquivem--se. Publique-se. Brasília, 29 de maio de 2009. Ministro Cezar Peluso Relator.

Noutro ponto, relevantíssima decisão foi proferida por Lewandowski, nos autos da Reclamação Constitucional 13.113/AM. O Estado do Amazonas ajuizou a referida reclamação, postulando a incompetência da Justiça do Trabalho que julgou a Ação Civil Pública n. 0001504-28-2010.5.0012 proposta pelo Ministério Público do Trabalho, ao sustentar que foi violada a ADI 3.395/DF, ou seja, que o objeto da inicial é relativo a temas de saúde, higiene e segurança do trabalho de servidores vinculados à Administração Pública por típica relação de ordem estatutária ou de caráter jurídico-administrativo.

A argumentação do Estado do Amazonas não foi acolhida. Lewandowski entendeu a ação em cotejo não discutia a validade, a existência ou a eficácia das relações entre servidores e o poder público, e sim normas relativas à saúde, higiene e segurança do trabalho, o que exigia a aplicação do teor da Súmula n. 736, do próprio Tribunal Excelso. Veja-se a decisão na íntegra<sup>9</sup>:

Trata-se de reclamação proposta pelo Estado do Amazonas contra decisão do juízo da 12ª Vara do Trabalho de Manaus, proferida nos autos da Ação Civil Pública 0001504-28-2010.5.0012, que teria desrespeitado o acórdão proferido na ADI 3.395/DF.

O reclamante narra que referida ação civil pública foi proposta pelo Ministério Público do Trabalho a fim de

“apurar o descumprimento de normas relativas ao meio ambiente do trabalho, especialmente no que se refere às condições de trabalho dos funcionários do Hospital 28 de Agosto, localizado em Manaus”.

A ação foi julgada parcialmente procedente, nos seguintes termos:

“(…)

Por estes fundamentos, e por tudo o mais que dos autos conste, rejeito as preliminares suscitadas pelo Reclamado, e no mérito, julgo PARCIALMENTE PROCEDENTE a presente Ação Civil Pública, para efeito de condenar o Requerido ESTADO DO AMAZONAS – SECRETARIA DE ESTADO DA SAÚDE, para que, no prazo de 180 dias e sob pena de decidir em multa diária, fixada no valor de R\$ 1.000,00 (um mil reais), a reverter em favor do FAT – Fundo de Amparo ao Trabalhador, até o efetivo cumprimento das determinações abaixo discriminadas, a adotar as seguintes medidas, nas dependências do Hospital e Pronto Socorro 28 de Agosto:

I – Elaborar norma com os procedimentos de segurança a serem adotados pelos trabalhadores no manuseio, armazenamento, descarte de resíduos dos serviços de saúde, especialmente os materiais perfurocortantes, mediante o fornecimento de equipamentos de proteção individual a material próprio ao acondicionamento destes resíduos, bem como manter políticas de capacitação e divulgação destes procedimentos;

II – Elaborar um Programa de Prevenção de Riscos Ambientais – PPRA e Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional – PCMSO, os quais deverão conter estudos ergonômicos em todos os setores, incluindo os fatores biomecânicos, a organização do trabalho e, ainda, disposições acerca dos procedimentos de segurança a serem adotados pelos trabalhadores na realização de exames de raio X, bem como a instalar uma Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – CIPA nas dependências do Hospital 28 de Agosto;

III – Implementar o dimensionamento do SESMT, de acordo com o número de funcionários existentes no hospital e seu grau de risco, nos termos da Norma Regulamentadora nº 04”.

O Estado do Amazonas argumenta, em suma, que esse decisum afronta diretamente o decido na ADI 3.35/DF, pois a competência para processar o feito é da Justiça comum, uma vez que trata de temas relativos à saúde, higiene e segurança do trabalho de servidores vinculados ao Poder Público por típica relação de ordem estatutária ou de caráter jurídico-administrativo.

---

9 BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Reclamação Constitucional nº 13.113/AM. Relator: Ministro Ricardo Lewandowski. JusBrasil. In: <http://www.jusbrasil.com.br/diarios/34267107/stf-08-02-2012-pg-145>. Acesso em 28 de janeiro de 2014.

Requer, dessa forma, o deferimento da liminar, sustentando o perigo da demora na fixação da multa diária até a execução das obrigações impostas na sentença de mérito. Além disso, alega que o prazo de 180 dias para seu cumprimento é por demais exíguo.

É o relatório.

Decido o pedido liminar.

Em uma análise perfunctória, própria da medida em espécie, parece-me que a decisão reclamada não afronta, em tese, o conteúdo do acórdão proferido por ocasião do julgamento da ADI 3.395-MC/DF, Rel. Min. Cezar Peluso, que porta a seguinte ementa:

“INCONSTITUCIONALIDADE. Ação direta. Competência. Justiça do Trabalho. Incompetência reconhecida. Causas entre o Poder Público e seus servidores estatutários. Ações que não se reputam oriundas de relação de trabalho. Conceito estrito desta relação. Feitos da competência da Justiça Comum. Interpretação do art. 114, inc. I, da CF, introduzido pela EC 45/2004. Precedentes. Liminar deferida para excluir outra interpretação. O disposto no art. 114, I, da Constituição da República, não abrange as causas instauradas entre o Poder Público e servidor que lhe seja vinculado por relação jurídico-estatutária”.

Em diversas oportunidades, esta Corte já se pronunciou, com fundamento no citado julgamento, que as causas intentadas por servidor contra a Administração Pública devem ser processadas na Justiça comum, a qual compete decidir sobre a existência, a validade e a eficácia das relações entre servidores e o poder público, fundadas em vínculo jurídico-administrativa (Rcl 9.527-AgR/PI de minha relatoria).

No caso em exame, contudo, a referida Ação Civil Pública

“tem por finalidade exigir do Poder Público amazonense o cumprimento de normas relativas à higiene, saúde e segurança dos trabalhadores e, portanto, não se volta à discussão em torno de qualquer direito que decorra do regime jurídico-administrativo, mas sim, de típico direito social trabalhista, de alcance coletivo geral, pouco importando a eventual diversidade dos regimes jurídicos dos trabalhadores abrangidos na situação discutida, haja vista que, todos eles, indistintamente, estão submetidos às mesmas condições de trabalho”.

Como se observa, parece-me que não se discute a validade, a existência ou a eficácia das relações entre servidores e o poder público, porém normas relativas à saúde, higiene e segurança do trabalho, o que não afastaria a incidência da Súmula 736 do STF, in verbis:

“COMPETE À JUSTIÇA DO TRABALHO JULGAR AS AÇÕES QUE TENHAM COMO CAUSA DE PEDIR O DESCUMPRIMENTO DE NORMAS TRABALHISTAS RELATIVAS À SEGURANÇA, HIGIENE E SAÚDE DOS TRABALHADORES”.

Por essas razões, indefiro o pedido liminar. Requistem-se informações. Após, ouça-se a Procuradoria Geral da República. Publique-se. Brasília, 1º de fevereiro de 2012.

Como se observa, não há dúvida de que a Justiça do Trabalho é competente para julgar as causas em que se exigir o cumprimento, pela Administração Pública direta, autárquica ou fundacional, das normas laborais relativas à higiene, segurança e saúde, inclusive quando previstas nas normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho e Emprego, entre outras, por se tratar de direitos sociais dos servidores. Nesse diapasão, o Supremo Tribunal Federal ao confirmar a competência daquela Justiça Especializada, no nosso sentir, ratificou o entendimento de que a Administração Pública deve respeitar as normas de saúde, higiene e medicina do

trabalho, previstas nas normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho e Emprego, além de outras consequências decorrentes do entendimento da maior Corte do Estado Brasileiro.

#### **4.2.3 Mudanças de paradigma: conclusões que reforçam a existência do Direito Ambiental do Trabalho**

Do entendimento que vem se consolidando na jurisprudência do Supremo Tribunal Federal de que a Justiça Laboral é a competente para dirimir demandas que tenham como objeto a exigência de cumprimento das normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho e Emprego às entidades e órgãos da Administração, conforme foi visto nos acórdãos prolatados nos autos das Reclamações Constitucionais ns. 3.303-1 – Piauí, 4.709 – Goiás, e 13.113 – Amazonas — e o disposto na Súmula n. 736 do Supremo Tribunal Federal, decorrem diversas consequências de ordem interpretativa no tocante ao Direito Ambiental do Trabalho.

A primeira conclusão, segundo nossa opinião, é acerca da competência para legislar sobre meio ambiente do trabalho. Veja-se que, nos termos do art. 24, incisos VI, VII e VIII, da CF, há a competência legislativa ou legiferante concorrente entre a União, Estados e Distrito Federal sobre as questões ambientais.

Art. 24. Compete à União, aos Estados e ao Distrito Federal legislar concorrentemente sobre:

- VI - florestas, caça, pesca, fauna, conservação da natureza, defesa do solo e dos recursos naturais, proteção do meio ambiente e controle da poluição;
- VII - proteção ao patrimônio histórico, cultural, artístico, turístico e paisagístico;
- VIII - responsabilidade por dano ao meio ambiente, ao consumidor, a bens e direitos de valor artístico, estético, histórico, turístico e paisagístico;

O Legislador Constituinte excluiu os municípios da competência corrente. Entretanto, isso não quer dizer que eles não possuem competência legislativa para tratar de meio ambiente. A despeito do art. 24 da CF não mencionar o município, é preciso que se faça uma interpretação em conjunto daquele dispositivo com o art. 30 da CF, nestes termos:

- Art. 30. Compete aos Municípios:
- I - legislar sobre assuntos de interesse local;
  - II - suplementar a legislação federal e a estadual no que couber;

Assim, os municípios podem legislar sobre meio ambiente, quando se tratar de assuntos de interesse e/ou suplementando a legislação federal e estadual sobre a matéria.

No tocante à competência para dispor sobre as normas de saúde, higiene e segurança do trabalho, previstas no art. 7º, inciso XXII, foi editada a Portaria n. 3.214/78 do Ministério do Trabalho e Emprego que aprovou as Normas Regulamentadoras — NR's, cuja finalidade é a de fixar padrões de atuação e conduta aos empregados e empregadores no que tange à adequada higidez do meio ambiente do trabalho. De conformidade com a NR-1 — Disposições Gerais, referidas NR's, "são de observância obrigatória pelas empresas privadas e públicas e pelos órgãos públicos de administração direta e indireta, bem como pelos órgãos dos poderes legislativo e judiciário, que possuam empregados regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho — CLT" (item 1.1.). Esta competência do MTE foi exercida com fulcro no disposto nos artigos 155, inciso I, e 200, inciso I, do diploma celetista.

Já foi registrado que as normas ambientais do trabalho são normas de ordem técnica, sobre as quais deve lidar um órgão técnico especializado no assunto, o qual é o Ministério do Trabalho e Emprego. Dessa forma, somente o órgão de fiscalização trabalhista pode dizer tecnicamente quais são as normas ambientais do trabalho que devem ser respeitadas nos diversos locais de trabalho.

Ora, o STF, ao entender que a competência para dirimir as ações que exigem dos entes públicos a observância e cumprimento das NR's do MTE é da Justiça do Trabalho, está reconhecendo que a Administração Pública deve cumprir exatamente as normas estatuídas pelo órgão fiscalizador trabalhista. Em outras palavras, está refutando a alegação dos entes públicos de que as normas que estes devem seguir, acerca de ambiente laboral, são aquelas do regime jurídico a que estão submetidos os servidores públicos, em respeito à autonomia político-legislativa para legislar sobre Direito Administrativo das referidas entidades federativas.

Ademais, a afirmação da competência das Cortes Trabalhistas nas ações que tem por finalidade exigir do Poder Público amazonense o cumprimento de normas relativas à higiene, saúde e segurança dos trabalhadores, nos moldes mencionados, corrobora toda a linha discursiva do presente trabalho de que o Direito Ambiental do Trabalho tem um padrão normativo próprio, com fulcro, especialmente na CLT e nas normas regulamentadoras, entre outros diplomas normativos.

As reclamações constitucionais analisadas apresentam como matéria de fundo, nas ações originárias, a elaboração e cumprimento de institutos específicos da tutela ambiental trabalhista, como, por exemplo, os pedidos formulados na Ação Civil Pública n. 0001504-28-2010.5.0012, proposta pelo Ministério Público do Trabalho na 12ª Vara do Trabalho (Reclamação Constitucional 13.113/AM), referentes, entre outros, a elaboração do Programa de Prevenção de Riscos Ambientais – PPRA e Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional – PCMSO, os quais deverão conter estudos ergonômicos em todos os setores, incluindo os fatores biomecânicos, a organização do trabalho e, ainda, disposições acerca dos procedimentos de segurança a serem adotados pelos trabalhadores na realização de exames de raio X, bem como a instalar uma Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – CIPA nas dependências do Hospital 28 de Agosto. Confirma-se, assim, que o bem ambiental do trabalho, para ser efetivamente tutelado, só pode ser por meio da sistemática específica de proteção estatuída no arcabouço normativo respectivo, uma vez que até as entidades e os órgãos da Administração Pública devem respeitar e cumprir as obrigações ambientais do trabalho.

Outra ilação, ao meu ver, das decisões do Pretório Excelso, ora aferidas, é o fato de que o meio ambiente, *in casu*, do trabalho, é o mesmo bem jurídico para o tomador dos serviços nas relações do trabalho, seja este privado ou público, e independente de que regime jurídico os trabalhadores estão submetidos (celetista, estatutário, estágio, terceirizado, quarteirizado, etc.). O importante é que o ambiente do trabalho seja hígido, adequado e sadio e o que vai determinar quais as normas técnicas que serão aplicadas nos locais de trabalho é o tipo de atividade realizada pelos trabalhadores, dentre as diversas normas regulamentadoras veiculadas pela Portaria n. 3.214/78 do Ministério do Trabalho e Emprego, repisando, normas de saúde, higiene e segurança do trabalho.

Diante dos aspectos acima, constata-se que a ideia defendida, nesta oportunidade, está diretamente ligada com a abordagem holística de meio ambiente, considerado como uma categoria única e que não admite compartimentação. Caso se entendesse que a Administração Pública não estivesse obrigada a cumprir as NR's, podendo legislar especificamente sobre as normas de proteção ambiental do trabalho que devesse observar, isto significaria admitir uma divisão do meio ambiente do trabalho, um específico para a iniciativa privada e outro para o serviço

público, refutando o caráter unitário do bem ambiental, em detrimento de sua tutela integral.

As conclusões acima decorrentes da análise e interpretação das decisões exaradas pelo Pretório Excelso corroboram que tudo o que foi categoricamente afirmado, ou seja, já não se pode mais refutar a existência do Direito Ambiental do Trabalho na árvore da ciência jurídica. Em outras palavras, o STF indiretamente reconhece que só pode tratar de Direito Ambiental do Trabalho os órgãos da Justiça Especializada que lidam no dia a dia com as temáticas e especificidades daquela disciplina jurídica.

## 7. CONCLUSÃO

Diante de todo o exposto, em busca de uma efetiva tutela ambiental integral no Estado Brasileiro, deve-se reconhecer juridicamente o ambiente laboral, em toda a sua amplitude, como meio ambiente. Neste contexto, é necessária uma reorientação da proteção ambiental, por meio da aplicação dos princípios ambientais ao Direito Ambiental do Trabalho, observando-se as suas peculiaridades, direcionada para a defesa do homem trabalhador na sua interação com o local de trabalho ou das condições de trabalho a que está submetido.

Com fundamento no princípio da dignidade humana, no artigo 1º, inciso III, da CF/1988, como o valor supremo e o epicentro axiológico do ordenamento jurídico brasileiro, não haveria nem necessidade de previsão expressa de que o meio ambiente do trabalho integra o meio ambiente, nos termos do artigo 200, inciso VIII, da CF/1988, uma vez que o respeito à dignidade do homem já exige uma proteção ampla contra quaisquer formas de violação. Entretanto, como existe previsão expressa e considerando que não há palavras inúteis na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, reconhece-se a juridicidade do meio ambiente do trabalho, inclusive com todos os consectários éticos, morais e legais, decorrentes da sua previsão expressa naquela Carta Magna.

Observou-se ainda, que a Constituição Federal de 1998, ao destacar o dever de preservação e proteção do meio ambiente para as presentes e futuras gerações, nos termos do artigo 225, caput, revela o antropocentrismo que a tutela ambiental traz ínsita em seus objetivos. Diante disso, não pode a interação do ser humano com o seu “habitat laboral” ser desprotegida, sem a devida regulamentação e defesa por parte das instituições competentes do Estado Democrático de Direito.

Neste contexto, verificou-se a necessidade de intensificar a atuação preventiva, formando uma nova mentalidade com o escopo de evitar a ocorrência da lesão, por considerar que assegurar meio ambiente equilibrado no local de trabalho constitui direito fundamental, albergado pela Constituição de 1988. Não pode ser dado guarida à lógica de monetização dos riscos ambientais do trabalho, pois a vida humana não pode ser reduzida a pagamentos de indenizações por acidentes de trabalho ou doenças profissionais e nem a adicionais por exposição a agentes nocivos e/ou perigosos.

Algumas premissas foram devidamente demonstradas para atestar que as especificidades do meio ambiente laboral, com a edificação de um padrão normativo e uma sistemática de tutela específica, não tornam prematura a afirmação da existência de um novo ramo jurídico: o Direito Ambiental do Trabalho.

Neste escopo, ainda no primeiro capítulo, verificou-se que os princípios inspiradores da proteção do meio ambiente do trabalho são os mesmos princípios que incidem no meio ambiente natural, por exemplo. Todavia, merecem apenas um olhar diferenciado para questões específicas da área trabalhista, uma vez que o Direito Ambiental do Trabalho é uma simbiose do Direito do Trabalho e do Direito Ambiental, porém sem ficar adstrito e dependente das premissas desses dois ramos jurídicos.

Ademais, o Direito Ambiental do Trabalho tem uma legislação própria apta a tutelar o seu objeto de estudo, *in casu*, o meio ambiente do trabalho. Acontece que, dentro do arcabouço normativo estudado, aparecem as normas de saúde, higiene e segurança do trabalho, as quais constituem verdadeiras normas técnicas e, desse modo, somente um órgão técnico especializado pode editá-las, no caso, o Ministério do Trabalho e Emprego.

Diversos instrumentos, mecanismos e órgãos de gestão ambiental trabalhista foram analisados no segundo capítulo. Os mecanismos de inspeção prévia, PPRA e PCMSO, e órgãos CIPA e SESMT, ratificam a existência de um aparato específico de proteção do meio ambiente do trabalho. Aqueles institutos ainda fomentam uma lógica de prevenção / precaução de riscos à saúde física e mental do trabalhador e infirmam toda a construção de monetização do risco ainda muito presente no Direito do Trabalho, o qual ainda está muito sedimentado em institutos de pagamentos de adicionais, quando presentes os riscos nas condições de trabalho, ou de indenizações nos casos de danos à saúde e à vida dos trabalhadores.

Na última parte, com a constatação da notória ausência, na grande maioria dos casos, de exigências e estudos, nos licenciamentos ambientais de empreendimentos, relacionados à higidez do meio ambiente do trabalho e com o desiderato de uma tutela ambiental integral, existe a necessidade de reconhecimento por parte dos órgãos de fiscalização ambiental desse relevante aspecto do meio ambiente, a fim de que também se exijam nos estudos prévios de impacto ambiental as avaliações técnicas de que o ambiente laboral é seguro e adequado, para que as entidades privadas e públicas possam iniciar ou continuar

suas atividades fins. Os instrumentos específicos e órgãos internos das empresas de gestão ambiental do trabalho, como PPRA e PCMSO, e CIPA e SESMT, respectivamente, são aptos a subsidiar uma fiscalização interinstitucional dos diversos órgãos de fiscalização ambiental, sejam os relacionados ao meio ambiente do trabalho ou dos outros aspectos do bem ambiental, materializando uma proteção integral do meio ambiente ecologicamente equilibrado, além de respeitar e considerar a indivisibilidade e unidade do bem jurídico em questão.

Em seguida, foi analisada jurisprudência do Supremo Tribunal Federal que tangencia o presente trabalho. Como resultado da pesquisa, chegou-se à conclusão de que os entes públicos não possuem autonomia legislativa para estabelecer quais são as normas ambientais do trabalho que devem observar e cumprir em respeito à saúde dos servidores públicos e todos aqueles que trabalham nos locais da Administração Pública ou possuem relações de trabalho com o Poder Público. Não poderia ser diferente. Deve-se entender que a questão não trata da discussão de vínculos jurídicos entre os servidores e a Administração Pública e sim da aplicação de normas de saúde, higiene e segurança nos espaços das entidades públicas. Em outras, a matéria em discussão é de Direito Ambiental do Trabalho e não de Direito Administrativo.

Noutra medida, as ilações das decisões da Alta Corte também corroboram a teorização da abordagem holística que se deve ter do bem jurídico meio ambiente ecologicamente equilibrado. De fato, caso prevalecesse a tese dos entes públicos de que as normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho e Emprego só se aplicariam aos empregadores privados, ocorreria a cisão ou fragmentação do meio ambiente do trabalho, um para a iniciativa privada e outro para o Poder Público, cada qual como uma legislação própria. Tal situação seria nefasta e prejudicaria a tão almejada sadia qualidade de vida dos trabalhadores. Como já amplamente visto, o meio ambiente é uno e indivisível. Assim, o meio ambiente do trabalho requer uma única legislação e com as mesmas premissas, apenas variando a norma específica a ser aplicada de acordo com a atividade desenvolvida, seja pela Administração Pública ou pelo empregador privado.

Isto posto, pode-se concluir que efetivamente existe no ordenamento jurídico brasileiro uma proteção diferenciada do meio ambiente do trabalho, a qual tutela com amplitude e profundidade, e de forma preventiva, a sadia qualidade de vida dos trabalhadores nas diversas relações de trabalho. Por outro lado, esse

aparato de tutela específica das questões ambientais do trabalho é resultado de um sistema normativo recente que vem edificando um padrão de uma legislação própria do Direito Ambiental do Trabalho.

Em suma, o Direito Ambiental do Trabalho está sedimentado num padrão normativo que efetivamente o tutela e o instrumentaliza por meio de institutos específicos aptos a sempre garantir ou buscar um meio ambiente do trabalho sadio e adequado.

## REFERÊNCIAS

ALEXY, Robert. **Teoria dos direitos fundamentais**. Tradução de Virgílio Afonso da Silva. São Paulo: Malheiros, 2008.

AMAZONAS. **Constituição do Estado do Amazonas**. Manaus: ProGraf, 2005.

ANDRADE, Laura Martins Maia de. **Meio ambiente do trabalho e ação civil pública trabalhista**. São Paulo: Juarez de Oliveira, 2003, p. 108.

ANTUNES, Paulo de Bessa. **Direito Ambiental**. 10. ed. rev. ampl. e atual. Rio de Janeiro: Editora Lumen Juris, 2007.

ARAGÃO, Alexandra. Direito constitucional do ambiente na União Européia. In: CANOTILHO, José Joaquim Gomes; LEITE, José Rubens Morato (Org.). **Direito constitucional ambiental brasileiro**. 3 ed. rev. São Paulo: Saraiva, 2010

BARBOSA FILHO, Antonio Nunes. **Segurança do trabalho e gestão ambiental**. 3ª ed. São Paulo: Atlas, 2010.

ÁVILA, Humberto . **Teoria dos princípios da definição à aplicação dos princípios jurídicos**. 5. ed. São Paulo: Malheiros, 2005.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 3ª ed, rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2007.

BARROS, Wellington Pacheco. **Curso de direito ambiental**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

BELFORT, Fernando José Cunha. **Meio ambiente do trabalho: competência da justiça do trabalho**. São Paulo: LTr, 2003.

\_\_\_\_\_. **A responsabilidade do empregador na degradação do meio ambiente do trabalho e suas conseqüências jurídicas no âmbito do direito do trabalho**.

São Paulo (SP): PUC, 2008. Tese de Doutorado em Direito, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, 2008.

BOBBIO, Norberto. **Teoria do ordenamento jurídico**. Tradução de Ari Marcelo Solon. São Paulo: Edipro, 2011.

BODNAR, Zenildo. A concretização jurisdicional dos princípios ambientais In: PES, João Hélio Ferreira; OLIVEIRA, Rafael Santos de (Coord.). **Direito ambiental contemporâneo: prevenção e precaução**. Curitiba: Juruá, 2009.

BRANCO, Ana Paula Tauceda. **A colisão de princípios constitucionais no direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2007.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Disponível <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm)>. Acesso em: 04 jan. 2014.

\_\_\_\_\_. **Decreto-lei n.º 5.452**, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <[http://vAvw.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Decreto-Lei/Del5452.htm](http://vAvw.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm)>. Acesso em: 10 jan. 2014.

\_\_\_\_\_. **Decreto n. 7.602**, de 7 de novembro de 2011. Aprova a Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho — PNSST. Disponível em: <[http://vAvw.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Decreto/Del7602.htm](http://vAvw.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto/Del7602.htm)>. Acesso em: 20 jan. 2014.

\_\_\_\_\_. **Decreto n.º 7.139**, de 29 de março de 2010. Aprova a Estrutura Regimental e o Quadro Demonstrativo dos Cargos em Comissão e das Funções Gratificadas da Superintendência da Zona Franca de Manaus - SUFRAMA. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2007-2010/2010/Decreto/D7139.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2010/Decreto/D7139.htm)>. Acesso em: 03 jan. 2014.

\_\_\_\_\_. **Decreto Legislativo n.º 1**, de 3 de fevereiro de 1994. Aprova o texto da Convenção-Quadro das Nações Unidas sobre Mudança do Clima, adotada em Nova

lorque, em 9 de maio de 1992. Disponível em: <<http://legis.senado.gov.br/legislacao/ListaPublicacoes.action?id=139068>> Acesso em: 03 jan. 2014.

\_\_\_\_\_. **Decreto Legislativo n.º 2**, de 3 de fevereiro de 1994. Aprova o texto da Convenção sobre Diversidade Biológica; assinada durante a Conferência das Nações Unidas sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento realizada na Cidade do Rio de Janeiro, no período de 5 a 14 de junho de 1992. Disponível em: <<http://legis.senado.gov.br/legislacao/ListaPublicacoes.action?id=139068>> Acesso em: 03 jan. 2014.

\_\_\_\_\_. **Emenda Constitucional n.º 45**, de 30 de dezembro de 2004. Altera dispositivos dos arts. 5o, 36, 52, 92, 93, 95, 98, 99, 102, 103, 104, 105, 107, 109, 111, 112, 114, 115, 125, 126, 127, 128, 129, 134 e 168 da constituição federal, e acrescenta os arts. 103-a, 103b, 111-a e 130-a, e dá outras providências. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/emendas/emc/emc45.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc45.htm)>. Acesso em: 25 nov. 2013.

\_\_\_\_\_. **Lei Complementar n.º 75**, de 20 de maio de 1993. Dispõe sobre a organização, as atribuições e o estatuto do Ministério Público da União. Brasília: Senado Federal, 1993.

\_\_\_\_\_. **Lei n.º 5.172**, de 25 de outubro de 1966. Dispõe sobre o Sistema Tributário Nacional e institui normas gerais de direito tributário aplicáveis à União, Estados e Municípios. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Leis/l5172.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/l5172.htm)>. Acesso em: 25 de novembro de 2013.

\_\_\_\_\_. **Lei n.º 6.938**, de 31 de agosto de 1981. Dispõe sobre a Política Nacional do Meio Ambiente, seus fins e mecanismos de formulação e aplicação, e dá outras providências. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Leis/L6938.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L6938.htm)>. Acesso em: 20 de dezembro de 2013.

\_\_\_\_\_. **Lei n.º 7.347**, de 24 de julho de 1985. Disciplina a ação civil pública de responsabilidade por danos causados ao meio ambiente, ao consumidor, a bens e

direitos de valor artístico, estético, histórico, turístico e paisagístico (vetado), e dá outras providências. Brasília: Senado Federal, 1985.

\_\_\_\_\_. **Lei n.º 8.080**, de 19 de setembro de 1990. Dispõe sobre as condições para a promoção, proteção e recuperação da saúde, a organização e o funcionamento dos serviços correspondentes e dá outras providências. Brasília: Senado Federal, 1990.

\_\_\_\_\_. **Lei n.º 9.795**, de 27 de abril de 1999. Dispõe sobre a educação ambiental, institui a Política Nacional de Educação Ambiental e dá outras providências. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Leis/L9795.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L9795.htm)>. Acesso em: 20 jan. 2014.

\_\_\_\_\_. **Lei n.º 10.406**, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Leis/2002/L10406.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/2002/L10406.htm)>. Acesso em: 24 jan. 2014.

\_\_\_\_\_. **Lei n.º 10.650**, de 16 de abril de 2003. Dispõe sobre o acesso público aos dados e informações existentes nos órgãos e entidades integrantes do Sisnama. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Leis/2003/L10650.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/2003/L10650.htm)>. Acesso em: 22 jan. 2014.

\_\_\_\_\_. Superior Tribunal de Justiça. **Recurso Especial n.º 972.902/RS**. Recorrente: Ministério Público do Estado do Rio Grande do Sul. Recorrido: Amapá do Sul S/A. Relator: Ministra Eliana Calmon. Brasília, DF, 25 de agosto de 2009. Disponível em: <<http://stj.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/6060024/recurso-especial-resp-972902-rs-2007-0175882-0/inteiro-teor-12193311>>. Acesso em: 20 de jan. de 2014.

\_\_\_\_\_. Supremo Tribunal Federal. **Ação Direita de Inconstitucionalidade n.º 3.395/DF**. Relator: Ministro Cezar Peluzo. STF. Disponível em:

<<http://stf.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/14725140/reclamacao-rcl-3303-pi>>. Acesso em 28 de janeiro de 2014.

\_\_\_\_\_. Supremo Tribunal Federal. **Reclamação Constitucional nº 13.113/AM**. Relator: Ministro Carlos Brito. Disponível em: <<http://www.jusbrasil.com.br/diarios/34267107/stf-08-02-2012-pg-145>>. Acesso em 28 de janeiro de 2014.

\_\_\_\_\_. Supremo Tribunal Federal. **Reclamação Constitucional nº 13.113/AM**. Relator: Ministro Ricardo Lewandowski. JusBrasil. Disponível em: <http://www.jusbrasil.com.br/diarios/34267107/stf-08-02-2012-pg-145>. Acesso em 28 de janeiro de 2014.

\_\_\_\_\_. Supremo Tribunal Federal. **Reclamação Constitucional nº 4.709/GO**. Relator: Ministro Cesar Peluzo. JusBrasil. Disponível em: <http://www.jusbrasil.com.br/diarios/34267107/stf-08-02-2012-pg-146>. Acesso em 28 de janeiro de 2014.

\_\_\_\_\_. Supremo Tribunal Federal. **Súmula nº 736**. Disponível em: <http://www.jusbrasil.com.br/diarios/34267107/stf-08-02-2012-pg-147>. Acesso em 28 de janeiro de 2014.

BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. **Trabalho decente: análise jurídica da exploração do trabalho: trabalho forçado e outras formas de trabalho indigno**. São Paulo: LTr, 2004.

CANOTILHO, José Joaquim Gomes; MORATO LEITE, José Rubens: **Direito Constitucional Ambiental Brasileiro**. 4ª edição. São Paulo: Ed. Saraiva, 2011.

\_\_\_\_\_. **Direito Constitucional Ambiental Brasileiro**. 2. Ed. rev. São Paulo: Saraiva, 2008.

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

CASELLA, Paulo Borba; ACCIOLY, Hildebrando; SILVA, G. E. do Nascimento e. **Manual de direito internacional público**. 18 ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

CONFERÊNCIA DAS NAÇÕES UNIDAS SOBRE MEIO AMBIENTE E DESENVOLVIMENTO. **Agenda 21**. 3 ed. Brasília: Senado Federal, Subsecretaria de Edições Temáticas, 2001.

CONSELHO NACIONAL DO MEIO AMBIENTE. **Resolução n. 237**, de 19 de dezembro de 1997. Dispõe sobre licenciamento ambiental; competência da União, Estados e Municípios; listagem de atividades sujeitas ao licenciamento; estudos ambientais, estudo de impacto ambiental e relatório de impacto ambiental. Disponível em: <[http://www.saneamento.poli.ufrj.br/documentos/josimar/resolucao\\_conama\\_1997\\_237licenciamento\\_ambiental.pdf](http://www.saneamento.poli.ufrj.br/documentos/josimar/resolucao_conama_1997_237licenciamento_ambiental.pdf)>. Acesso em: 23 dez. 2013.

CUNHA, Alexandre dos Santos. **A normatividade da pessoa humana: o estudo jurídico da personalidade e o Código Civil de 2002**. Rio de Janeiro: Forense, 2005.

DANTAS JUNIOR, Aldemiro Rezende. **Curso básico de direito individual do trabalho**. 2. ed. São Paulo: Baraúna, 2008.

**DECLARAÇÃO do Rio sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento**. Disponível em: <<http://www.onu.org.br/rio20/img/2012/01/rio92.pdf>> Acesso em: 15 jan. 2014.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 6ª ed. São Paulo: LTr, 2007.

DERANI, Cristiane. **Direito ambiental econômico**. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2008.

DIAS, Jose de Aguiar. **Da responsabilidade civil**. 10. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1995.

DINIZ, Maria Helena. **As lacunas no direito**. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 1999.

DWORKIN, Ronald. **Levando os direitos a sério**. 3 ed. São Paulo: WMF Martins Fontes, 2010.

FERNANDES, Fábio. **Meio ambiente geral e meio ambiente do trabalho: uma visão sistêmica**. São Paulo: LTr, 2009.

FERNANDES, Francisco; LUFT, Celso Pedro; GUIMARÃES, F. Marques. **Dicionário brasileiro globo**. 38. ed. São Paulo: Globo, 1995.

FERRARI, Cristiane A. M. de lima. **Parâmetros do direito ambiental: Uma proposta para a eficiência do direito ambiental**. São Paulo (SP): PUC, 2009. Tese de Doutorado em Direito, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, 2009.

FERREIRA; OLIVEIRA, Rafael dos Santos de (COORD.). **Direito ambiental contemporâneo - prevenção e precaução**. Curitiba: Juruá, 2009.

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

\_\_\_\_\_. **Curso de direito ambiental**. 4. ed. rev. atual, e ampl. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2011.

FIGUEIREDO, Mariana Filchtiner. **Direito à saúde: leis ns. 8.080/90 e 8.142/90**. Salvador: JusPodivm, 2009.

FIORILLO, Celso Antonio Pacheco. **Curso de direito ambiental brasileiro**. 4. ed. ampl. São Paulo: Saraiva, 2003.

FIRME, Telma Barros Penna. **O CASO JOSÉ PEREIRA: A Responsabilização do Brasil por Violação de Direitos Humanos em Relação ao Trabalho Escravo**. Brasília (DF): CEUB, 2005. Monografia em Direito, Centro Universitário de Brasília, 2008.

FONSECA, Ozório José de Menezes, BARBOSA, Walmir de Albuquerque e MELO, Sandro Nahmias. **Manual de normas para elaboração de monografias, dissertações e teses.** Manaus: Governo do Estado do Amazonas/Universidade do Estado do Amazonas, 2005.

FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa, As mudanças no mundo: a globalização, os princípios do Direito do Trabalho e o futuro do trabalho. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho.** Porto Alegre: Síntese, vol. 66, n.3, 2000. P. 42

FURASTÉ, Pedro Augusto. **Normas Técnicas para o Trabalho Científico: Explicação das Normas da ABNT.** 15.ed. Porto Alegre: s.n, 2011.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Meio ambiente do trabalho: direito, segurança e medicina do trabalho.** rev., atual, e ampl. Rio de Janeiro: Forense, 2006.

\_\_\_\_\_. **Curso de Direito do Trabalho.** 3ª. Ed. São Paulo: Método, 2009.

GONÇALVES, Edwar Abreu. **Manual de Segurança e Saúde no Trabalho.** 5ª. Ed. São Paulo: LTr, 2011.

GONZAGA, Paulo. **Temas atuais em Segurança e Saúde no Trabalho.** São Paulo: LTr, 2007.

\_\_\_\_\_. **Acidentes do trabalho: doenças ocupacionais e nexos técnico epidemiológico.** 3. ed. São Paulo: Método, 2010.

IBAMA. **Portaria Conjunta MMA/IBAMA Nº 259,** de 7 de agosto de 2009. Disponível em: <<http://www.ibama.gov.br/sophia/cnia/legislacao/MMA/PC0048-040313.pdf>>. Acesso em: 23 dez. 2013.

ISKANDAR, Jamil Ibrahim. **Normas da ABNT: comentadas para trabalhos científicos.** 4.ed. (ano 2009), 1. Reimpr.. Curitiba: Juruá, 2010.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Ministério Público do Trabalho: doutrina, jurisprudência e prática: ação civil pública, ação anulatória, inquérito civil**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2007.

LEITE, José Rubens Morato; AYALA, Patrúck. **Dano ambiental: do individual ao coletivo extrapatrimonial**. 4 ed. ver. atual, e axnpl. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2011. p. 75.

LEWICKI, Bruno. **A privacidade da pessoa humana no ambiente do trabalho**. Rio de Janeiro: Renovar, 2003.

MACHADO, Paulo Affonso Leme. **Direito ambiental brasileiro**. 17. ed. rev. ampl. e atual. São Paulo: Malheiros, 2009.

MALUF, Sahid. **Teoria geral do estado**. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2003.

MAXIMILIANO, Carlos. **Hermeneutica e aplicação do direito**. Rio de Janeiro: Forense, 2010.

MELO, Raimundo Simão de. **Direito ambiental do trabalho e saúde do trabalhador: responsabilidades legais, dano material, dano moral, dano estético, indenização pela perda de uma chance, prescrição**. 3ª edição. São Paulo: LTr, 2008.

MELO, Sandro Nahmias. **Meio ambiente do trabalho: direito fundamental**. São Paulo: LTr, 2001.

\_\_\_\_\_. Meio ambiente do trabalho e greve ambiental. **Hiléia: Revista de Direito Ambiental da Amazônia**, Manaus, v. 1, n. 7, 151-165, julho-dezembro 2006.

\_\_\_\_\_. Meio ambiente do trabalho e greve ambiental. **Revista Anamatra**, Ano XVIII, n.54, 47-53, janeiro-junho 2008.

\_\_\_\_\_. Greve ambiental. **Tutela jurídica**. Revista LTr, Ano 47, Sup. Trab., 24/11, 2011.

MILARÉ, Édis. **Direito do ambiente: doutrina, jurisprudência, glossário**. 4. ed. rev. ampl. e atual. São Paulo: RT, 2005.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. **Norma Regulamentadora de Segurança e Saúde no Trabalho em Estabelecimento de Assistência à Saúde (NR-32)**. Brasília, 2005. Disponível em: <[www.mte.gov.br](http://www.mte.gov.br)> Acesso em: 14 jan.2014.

\_\_\_\_\_. **Norma Regulamentadora do Programa de Prevenção de Riscos ambientais (NR-9)**. Brasília, 2005. Disponível em: <<http://www.mte.gov.br>> Acesso em: 14 jan.2014.

\_\_\_\_\_. **Norma Regulamentadora da Inspeção Previa (NR-2)**. Brasília, 2005. Disponível em: <[http://www.mte.gov.br/legislacao/normas\\_regulamentadoras/nr\\_02a\\_at.pdf](http://www.mte.gov.br/legislacao/normas_regulamentadoras/nr_02a_at.pdf)>. Acesso em: 14 jan. 2014.

\_\_\_\_\_. **Norma Regulamentadora da Fiscalização e Penalidades (NR-28)**. Brasília, 2005. Disponível em: <[http://www.mte.gov.br/legislacao/normas\\_regulamentadoras/nr\\_28.pdf](http://www.mte.gov.br/legislacao/normas_regulamentadoras/nr_28.pdf)>. Acesso em: 14 jan. 2014.

\_\_\_\_\_. **Norma Regulamentadora da Secretaria de Segurança e Saúde no Trabalho (NR-9)**. Brasília, 2008. Disponível em: <[http://www.mte.gov.br/legislacao/normas\\_regulamentadoras/nr\\_09\\_ssst.pdf](http://www.mte.gov.br/legislacao/normas_regulamentadoras/nr_09_ssst.pdf)>. Acesso em: 14 jan.2014

\_\_\_\_\_. **Norma Regulamentadora da Secretaria de Segurança e Saúde no Trabalho (NR-7)**. Brasília, 2007. Disponível em: <[http://www.mte.gov.br/legislacao/normas\\_regulamentadoras/nr\\_07\\_ssst.pdf](http://www.mte.gov.br/legislacao/normas_regulamentadoras/nr_07_ssst.pdf)>. Acesso em: 14 jan.2014.

\_\_\_\_\_. **Norma Regulamentadora de Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho (NR-4)**. Brasília, 2007. Disponível em: <[www.mte.gov.br/legislacao/normas\\_regulamentadoras/nr\\_04.asp](http://www.mte.gov.br/legislacao/normas_regulamentadoras/nr_04.asp)>. Acesso em: 14 jan.2014.

\_\_\_\_\_. **Norma Regulamentadora de disposições gerais. (NR-01)**. Brasília, 2007. Disponível em: <[http://www.mte.gov.br/legislacao/normas\\_regulamentadoras/nr\\_01\\_at.pdf](http://www.mte.gov.br/legislacao/normas_regulamentadoras/nr_01_at.pdf)> . Acesso em: 14 jan.2014.

\_\_\_\_\_. **Norma Regulamentadora de Comissão Interna de Prevenção de Acidentes**. Brasília, 2008. Disponível em: <[http://www.mte.gov.br/legislacao/normas\\_regulamentadoras/nr\\_05.asp](http://www.mte.gov.br/legislacao/normas_regulamentadoras/nr_05.asp)>. Acesso em: 14 jan.2014.

MIRANDA, Alessandro Santos de. **Normas de Saúde e Segurança na Administração Pública**. Disponível em: <<http://icurrículo.com/?p=98>>. Acesso em: 23 jan. 2014.

MORAES, Giovani Araújo. **Normas regulamentadoras comentadas**. 5. ed. vol. 1. rev.ampl. e atual. Rio de Janeiro: GVC, 2005.

NEVES, Marco Antônio Borges das. **As doenças ocupacionais e as doenças relacionadas ao trabalho**. São Paulo: LTr, 2011.

OLIVA, João Roberto Dantas. **Convenções e acordos coletivos: conteúdo, alterações in mellius e in pejus e teorias do conglobamento e da acumulação. A proposta de prevalência do negociado sobre o legislado**. 2009. Disponível em:<[http://bdjur.stj.gov.br/xmlui/bitstream/handle/2011/18393/Conven%C3%A7%C3%B5es\\_e\\_Acordos\\_Coletivos.pdf?sequence=2](http://bdjur.stj.gov.br/xmlui/bitstream/handle/2011/18393/Conven%C3%A7%C3%B5es_e_Acordos_Coletivos.pdf?sequence=2)>.Acesso em: 31 jan. 2014.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Proteção Jurídica à Saúde do Trabalhador**. 4ª ed. rev. ampl. atual. São Paulo: LTr, 2002.

\_\_\_\_\_. **Indenizações por acidente do trabalho ou doença ocupacional**. 3ª. ed. São Paulo: LTr, 2007.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Constituição da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e seu anexo (Declaração de Filadélfia)**. Disponível em: <[http:// www.oitbrasil.org.br/info/download/constituicao\\_oit.pdf](http://www.oitbrasil.org.br/info/download/constituicao_oit.pdf)>. Acesso em: 01 dez. 2013.

\_\_\_\_\_. **Convenção nº 016** - exame médico dos menores (trabalho marítimo). Disponível em: <[http://www.mte.gov.br/legislacao/convencoes/cv\\_016.asp](http://www.mte.gov.br/legislacao/convencoes/cv_016.asp)>. Acesso em: 20 nov. 2013.

\_\_\_\_\_. **Convenção nº 042** - doenças profissionais. Disponível em: <[http://www.mte.gov.br/legislacao /convencoes/cv\\_042.asp](http://www.mte.gov.br/legislacao/convencoes/cv_042.asp)>. Acesso em: 20 dez. 2013.

\_\_\_\_\_. **Convenção nº 045** - trabalho subterrâneo (mulheres). Disponível em: <[http://www.mte.gov.br/legislacao/convencoes/cv\\_045.asp](http://www.mte.gov.br/legislacao/convencoes/cv_045.asp)>. Acesso em: 20 dez. 2013.

\_\_\_\_\_. **Convenção nº 081** - fiscalização do trabalho. Disponível em: <[http://www.mte.gov.br/legislacao/convencoes/cv\\_81.asp](http://www.mte.gov.br/legislacao/convencoes/cv_81.asp)>. Acesso em: 21 jan. 2014.

\_\_\_\_\_. **Convenção nº 120** - higiene (comércio e escritórios). Disponível em: <[http://www.mte.gov.br/legislacao/convencoes/cv\\_120.asp](http://www.mte.gov.br/legislacao/convencoes/cv_120.asp)>. Acesso em: 15 dez. 2013.

\_\_\_\_\_. **Convenção nº 124** - exame médico dos menores (trabalho subterrâneo). Disponível em: <[http://www.mte.gov.br/legislacao/convencoes/cv\\_124.asp](http://www.mte.gov.br/legislacao/convencoes/cv_124.asp)>. Acesso em: 20 dez. 2013.

\_\_\_\_\_. **Convenção nº 127** - peso máximo. Disponível em: <[http://www.mte.gov.br/legislacao/convencoes/cv\\_127.asp](http://www.mte.gov.br/legislacao/convencoes/cv_127.asp)>. Acesso em: 20 dez. 2013.

\_\_\_\_\_. **Convenção nº 136** - Benzeno. Disponível em: <[http://www.mte.gov.br/legislacao/convencoes/cv\\_136.asp](http://www.mte.gov.br/legislacao/convencoes/cv_136.asp)>. Acesso em: 20 dez. 2013.

\_\_\_\_\_. **Convenção nº 148** - Meio ambiente de trabalho (ruído e vibrações). Disponível em: <[http://www.mte.gov.br/legislacao/convencoes/cv\\_148.asp](http://www.mte.gov.br/legislacao/convencoes/cv_148.asp)>. Acesso em: 05 jan. 2014.

\_\_\_\_\_. **Convenção nº 152** - Segurança e higiene (trabalho portuário). Disponível em: <[http://www.mte.gov.br/legislacao/convencoes/cv\\_152.asp](http://www.mte.gov.br/legislacao/convencoes/cv_152.asp)>. Acesso em: 20 jan. 2014.

\_\_\_\_\_. **Convenção nº 155** - Segurança e saúde dos trabalhadores. Disponível em: <[http://www.mte.gov.br/legislacao/convencoes/cv\\_155.asp](http://www.mte.gov.br/legislacao/convencoes/cv_155.asp)>. Acesso em: 30 jan. 2014.

\_\_\_\_\_. **Convenção nº 161** - Serviços de saúde no trabalho. Disponível em: <[http://www.mte.gov.br/legislacao/convencoes/cv\\_161.asp](http://www.mte.gov.br/legislacao/convencoes/cv_161.asp)>. Acesso em: 30 jan. 2014.

\_\_\_\_\_. **Convenção nº 167** - Serviços de saúde no trabalho. Disponível em: <[http://www.mte.gov.br/legislacao/convencoes/cv\\_167.asp](http://www.mte.gov.br/legislacao/convencoes/cv_167.asp)>. Acesso em: 07 fev. 2014.

ONU. **Declaração de Estocolmo de 1972**. Disponível em: <[www.mma.gov.br/estruturas/agenda21/\\_arquivos/estocolmo.doc](http://www.mma.gov.br/estruturas/agenda21/_arquivos/estocolmo.doc)>. Acesso em: 08 fev. 2014.

PADILHA, Norma Sueli. **Do meio ambiente do trabalho equilibrado**. São Paulo: LTr, 2002.

PEIXOTO, Paulo Henrique Abujabra e Peixoto, Tathiana de Haro Sanches. **Resumo Jurídico de direito ambiental, Volume 18**. São Paulo Quartier Latin, 2004.

PIOVESAN, Flávia; CARVALHO, Luciana Paula Vaz de. Direito ao trabalho e a proteção dos direitos sociais nos planos internacional e constitucional. In: \_\_.(Coords.). **Direitos humanos e o direito do trabalho**. São Paulo: Atlas, 2010.

PILATI, Luciana Cardoso; DANTAS, Marcelo Buzaglo; coord. LEITE, José Rubens Morato. **Direito Ambiental Simplificado**. São Paulo: Saraiva, 2011.

REALE, Miguel. **Em defesa dos valores humanísticos**. Disponível em: <<http://www.miguelreale.com.br/artigos/primvant.htm>>. Acesso em: 01 mai. 2009.

ROCHA, Afonso de Paula Pinheiro Rocha. **Rede Integrada de Tutela Ambiental: Reconhecendo o meio ambiente do trabalho como meio ambiente**. MPT: 2010.

ROCHA, Jefferson Marçal da. Política internacional para o meio ambiente: avanços e entraves pós Conferência de Estocolmo. In: SPAREMBERGER, Raquel Fabiana e Lopes; PAVIANI, Jayme (orgs.). **Direito Ambiental: um olhar para a cidadania e sustentabilidade planetária**. Caxias do Sul: Educus, 2006.

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

ROSSAGNESI, Reinaldo César. **O meio ambiente de trabalho e a garantia constitucional da redução dos riscos de acidentes**. São Paulo: Ltr, 2004.

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

SADY, João José. **Direito do meio ambiente de trabalho**. São Paulo: LTr, 2000.

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

SARAIVA, Renato. **Curso de direito processual do trabalho**. 5a Ed. São Paulo: Método, 2008.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na constituição federal de 1988**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2002.

SARLET, Ingo Wolfgang & FENSTERSEIFER, Tiago. **Direito Constitucional Ambiental: Estudos sobre a Constituição, os Direitos Fundamentais e a Proteção do Ambiente**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2011.

SILVA, De Plácido e. **Vocabulário jurídico conciso**. Atualizadores Nagib Slaibi Filho e Gláucia Carvalho. 1. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2008.

SILVA, José Afonso da. **Direito ambiental constitucional**. 8. ed. atual. São Paulo: Malheiros, 2010.

SIRVINSKAS, Luís Paulo. **Manual de Direito Ambiental**. 6. ed. rev., atual e ampl. São Paulo: Saraiva, 2008.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. **A constituição e o supremo**. 4. ed. Brasília: Secretaria de Documentação, 2011.

TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DO AMAZONAS. **Legislação ambiental do Brasil**. 7. ed. Manaus: TJAM, 2011.

TRINDADE, Washington Luiz da. **Riscos do trabalho. Normas, comentários, jurisprudência**. São Paulo: LTR, 1998.

VEIGA, José Eli da. **Desenvolvimento sustentável: o desafio do século XXI**. 3. ed. Rio de Janeiro: Garamond, 2008.

VILLELA, Fábio Goulart. **A proteção do meio ambiente do trabalho no serviço público**. Disponível em: <<http://www.anpt.org.br/aux1/2010/263/anpt10980O10038138.pdf>>, Acesso em: 30 jan. 2014.