

ESTUDIOS

Direitos e vínculos trabalhistas por incentivos: Estudos sobre a conformidade entre saúde ambiental e a dinâmica organizacional no meio ambiente de trabalho

*Employment rights and bonds by incentives: A study about the conformation between
environmental health and organizational dynamics in the work environment*

Rhuan Filipe Montenegro dos Reis 

Universidade de Brasília, Brasil

Carlos José Sousa Passos 

Universidade de Brasília, Brasil

RESUMO Analisamos as principais disposições que dizem respeito às relações entre saúde, labor e meio ambiente, sob uma abordagem interdisciplinar de revisão bibliográfica narrativa, em tanto visa-se à compreensão das relações entre a regulação trabalhista e a cultura organizacional. Assim, discute-se desde a sistematização da segurança do trabalho e a diagnose dos riscos até a ergonomia e aborda-se, em seção própria, a ecologia do trabalho que propicia interfaces tanto principiológicas quanto preceituais entre direito ambiental e do trabalho, na legislação contemporânea. A hipótese a ser explorada é a de que o meio ambiente de trabalho que transcenda às políticas de comando e controle e necessita, assim, de uma sistematização de seus incentivos. Alista-se, nessa ocasião, achados que compõem o plano zetético e dogmático desse instituto jurídico.

PALAVRAS-CHAVE Direito ambiental, saúde pública, gestão ambiental, direitos difusos, meio ambiente do trabalho.

ABSTRACT This article analyzes the main provisions concerning the relationship between health, labor, and the environment, under an interdisciplinary approach to narrative literature review. The aim is to understand the relationship between labor regulation and organizational culture, from the systematization of work safety and risk diagnosis to ergonomics. On other hand, the ecology of work is discussed in its section, which provides both principled and perceptual interfaces between environmental and labor

law, in contemporary legislation. The hypothesis to be explored is that of a work environment that transcends command and control policies, which demands an incentives comprehension. On that occasion, this legal institute's zetetic and dogmatic dimensions were listed.

KEYWORDS Environmental law, public health, environmental management, federal constitution, working environment.

Introdução

A preocupação com os bens ambientais e com a saúde pública já impulsiona esforços há um longo tempo. Nesse ímpeto, o processo de redemocratização brasileira e sua Assembleia Nacional Constituinte de 1987 reconheceram uma intersecção inovadora entre as esferas trabalhista e ambiental, o intitulado meio ambiente do trabalho, aspecto implementado pelo poder público e pela iniciativa privada, além de realidade conhecida dos operadores do direito e dos profissionais da saúde. O mando disposto no artigo 200, inciso VIII dessa lei fundamental, institui o Sistema Único de Saúde e torna incumbência deste a proteção do meio ambiente, nele compreendido o trabalho. De forma sistêmica, o artigo 225 da Constituição Federal Brasileira — primeiro capítulo dentre as constituições dessa nação a versar sobre a temática ambiental — propõe garantia irrestrita ao meio ambiente ecologicamente equilibrado. A interpretação sistemática de ambos os comandos atribui ao poder público o dever de estabelecer cuidados visando a uma realidade laboral salutar.

Para muito além da dimensão estritamente regulatória, e por uma ótica interdisciplinar, esse trabalho se atentará aos fatores materiais que motivam tal proteção, a saber: medicina e segurança do trabalho, gestão pública e ambiental, ecologia humana, ergonomia, saúde ambiental, dentre outros. Assim transcende-se, nesse texto, a clássica pergunta, «o que forma um meio ambiente de trabalho?». O problema de pesquisa, nesse sentido, centra-se muito mais em entender se esse direito, com todos os seus descritores, pode se dar por relações de incentivo, além do dogmatismo e das políticas de comando e controle que são aquelas que, ao invés de premiarem e estabelecem incentivos, focam na simples relação conduta reprovada e sanção.¹

Sendo assim, no primeiro item serão abordados os principais marcos normativos que fundamentam esse novo aspecto ambiental, no âmbito da constituição, das tratativas internacionais, na regulamentação por parte do legislador ordinário e por intermédio dos atos normativos secundários de teor mais técnico no Brasil. Ao empreender tal análise, tem-se em vista uma melhor compreensão das relações entre meio

1. Conferir, sobre isto, a Farias e Demacena (2017).

ambiente laboral e cultura organizacional como norteadores legais e políticos, abordando-os desde seus aspectos correlatos até a segurança do trabalhador e a diagnose e prevenção dos riscos, incluindo-se até mesmo a ergonomia, que em seus múltiplos aspectos preocupa-se com as relações entre bem-estar, vínculos organizacionais, e em arremate a produtividade. Propõe-se, por aqui, que o planejamento laboral não é mero preventor de riscos ou simples exaustor de sanções.

Logo após, são analisadas as interfaces entre direito ambiental e direito do trabalho, considerando suas premissas materiais calcadas na ecologia humana e do trabalho, etapa em que se estuda a importância da comunicação dos aspectos labutais, tanto do lado da educação como da informação, considerando-se as idiosincrasias de cada habitat laboral. Estudam-se, ainda, os aspectos ambientais que rodeiam os processos produtivos (poluição sonora, do ar, hídrica, etcétera) e a relação entre sua preservação e a melhor qualidade dos trabalhos desenvolvidos, cuidando-se também do âmbito processual coletivo, que põe esse direito material em movimento. E, finalmente, analisa-se a estruturação do Sistema Único de Saúde e da administração pública doméstica para fiscalização desse direito, e de que forma fatores como noção concertada administrativa, intersetorialidade e vigilância epidemiológica contribuiriam para a efetivação de tal dever constitucional, sendo o esforço governamental o principal inquiete. Em suma, esse trabalho é guiado pelas seguintes proposições, expostas na **figura 1**.

Do topo à base do ordenamento, existe para além do artigo 220 uma série de disposições meio ambiente de trabalho que dão maior operabilidade à essa questão.

É necessário que se tente ultrapassar a concepção mais dogmática do direito ambiental do trabalho. Tornando-o mais zetético (investigativo), faz-se necessária avaliação de sua relação com outras áreas (ecologia, saúde pública, segurança do trabalho, etcétera).

O meio ambiente de trabalho pode transcender à relação comando e controle e de outros instrumentos. Podem com ele conviver relações trabalhistas guiadas pelos incentivos, das premiações e fora do âmbito da coação.

É vital o entendimento de que o direito do trabalho possa estabelecer diálogos proveitosos com outras disciplinas e bibliografias tais como ecologia, epidemiologia e ergonomia.

Figura 1. Disposições da pesquisa. Fonte: Elaboração própria.

O principal destaque dessa doutrina com relação as demais (sua «lacuna de pesquisa») é explorar — para além dos fatores normativos que lastreiam o meio ambiente de trabalho — uma dimensão zetética do direito. Não se deslustra, portanto, aportes valiosíssimos como os de Garcia (2019), apenas tenta-se, ao máximo, complementá-los. Há hipótese, portanto, de que o meio ambiente de trabalho não se contenta com uma dimensão normativa que, ao seu turno, seja apenas baseada na pura política de comando e controle. Constitui, por consequência, objetivo específico desse trabalho entender como a cultura organizacional influenciaria esse aspecto dentro das relações de trabalho para atender à prevenção dos riscos, e isso por um imperativo tanto de segurança quanto de bem-estar geral dos trabalhadores. Vamos então aos entendimentos iniciais para esse debate.

O meio ambiente de trabalho e a cultura organizacional: Da segurança à ergonomia

O processo de redemocratização do Brasil pôs em voga diversos aspectos pertinentes à conformação entre saúde, meio ambiente e a dinâmica laboral, a exemplo do reconhecimento da saúde como direito social (artigo sexto da Constituição Federal). Além disso, o texto constitucional dispõe sobre a «redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança» (artigo sétimo, XXII) como um dos comandos que tem por alvo as relações laborais. Este último inciso, em especial, estimula normas que ampliem sua eficácia, e isso com mandos legislativos mais técnicos e densos, como a reforma da Consolidação das Leis do Trabalho² de 1977 e as normas regulamentadoras, instrumentos normativos que cuidam dos procedimentos e medidas a serem acolhidas nas mais diversas modalidades de labor.

Além dessas, há outras previsões inseridas no bojo constitucional no que tange a saúde dos trabalhadores. Por exemplo, aponta-se a proibição da submissão dos menores às condições consideradas insalubres (artigo sétimo, XXXIII), adicionais previstos caso haja práticas laborais nessas circunstâncias (artigo sétimo, XXIII). De mais a mais, há também o inciso XXVIII do mesmo artigo que dispõe sobre «o seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa».

Essa ordenação dá ensejo à responsabilidade civil e administrativa por parte do empregador, e em casos extremos até penal na modalidade culposa, quando da lesão corporal (artigo 129, Código Penal) ou quando ocorre morte (artigo 121, Código Penal), casos em que, conforme Zaffaroni e Pierangeli (2001), o foco para responsabilização penal não deve estar voltado prioritariamente para o resultado ou nexos causal, mas, sim, para a violação do dever de cuidado, sendo as normas regulamentadoras

2. Brasil, «Consolidação das Leis do Trabalho. Decreto-Lei 5.442», do primeiro de maio de 1943.

valerosos parâmetros para aferição de condutas criminais no caso concreto. Cumpre-se instar que os instrumentos «juscoletivos»³ não possuem o condão de abolir ou restringir esses direitos, cabendo a estas normas apenas ampliá-los, pois restrições a essas garantias constitucionais somente seriam autorizadas ante nova emenda.

Em outra perspectiva, o plano constitucional, ao tratar de saúde, propeliu o poder público a ampliar o acesso a esse direito, consoante o artigo 196 da Constituição Federal, 1988, e ao instituir o Serviço Único de Saúde assumiu o trato ambiental, pois impõe-se a ele a responsabilidade de colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho (artigo 200, VII). Pretende assim que, no ambiente laboral, trabalhadores estejam escudados contra aspectos que possam causar danos à sua integridade física e/ou mental. Desta forma, adota-se uma perspectiva ampla de saúde como prima a Organização Mundial da Saúde,⁴ e a acepção de meio ambiente laboral salutar não fica restrita à ausência de agentes etiológicos que possam fomentar determinadas patologias e comprometer o bem-estar físico, passando-se a considerar também a perspectiva psíquica e social.

Por outro lado, é necessário pensar no aspecto corporativo que precisa de parâmetros objetivos para planejar esse ambiente, de modo que as sociedades empresárias, associações ou quaisquer outras pessoas jurídicas que organizem força alheia de trabalho possam harmonizar o cumprimento dos seus objetos sociais com o bem-estar dos obreiros. As organizações privadas precisam saber por meio de regramentos técnicos e de teor objetivo⁵ que atos ou omissões violam esse direito ao meio ambiente de trabalho, o que por sua vez favorece não só uma boa atuação, mas também evita sanções desnecessárias e desmotivadas, aludindo-se, mormente, o quesito da segurança jurídica.

É preciso, assim, que as empresas entendam a importância de uma cultura organizacional de segurança, e isso não só para evitar repressões do Estado mas também para evitar riscos ao seu capital humano, reduzindo-se acidentes e doenças ocupacionais que podem implicar ônus financeiros para essas, o que aliás comporta não só verbas indenizatórias mas também abstenções, custos em novas contratações, tempo

3. Convenções ou acordos coletivos de trabalho. Sobre estes não prevalece a adequação setorial negociada se concernente a direitos revestidos de indisponibilidade absoluta (e não indisponibilidade relativa), os quais não podem ser transacionados nem mesmo por negociação sindical coletiva. Tais parcelas são aquelas imantadas por uma tutela de interesse público (Delgado, 2020).

4. A saúde é um estado de completo bem-estar físico, mental e social, e não consiste apenas na ausência de doença ou de enfermidade.

5. Conforme evidenciado por Ruiz e De Araujo (2012), os riscos geralmente são técnicos e materiais. Grande parte das medidas e dispositivos de prevenção envolve o fornecimento de meios de proteção para os trabalhadores. Tais abordagens certamente melhoram as condições de trabalho, mas só são possíveis para os fatores de risco que podem ser objetivados, que são objeto de conhecimento relativamente estabilizado.

de adaptação de novos empregados e piores no desempenho laboral, tendo-se naturalmente a segurança e saúde por expressivos fatores motivacionais para incrementar o rendimento funcional. Nesse raciocínio, Erik Chaib lembra outros benefícios, tais como:

Diferencial competitivo; fortalecimento da imagem no mercado e nas comunidades; prática da excelência gerencial por padrões internacionais de gestão; atendimento às demandas do mercado e da sociedade em geral; melhoria organizacional; minimização de fatores de risco; reconhecimento da gestão sistematizada por entidades externas; maior conscientização das partes interessadas; atuação proativa, evitando-se danos ambientais e acidentes no trabalho; melhoria do clima organizacional; maior capacitação e educação dos empregados (Chaib, 2005: 26).

Aqui, já se começa a desenhar, para além das sanções, um sistema de incentivos. Reflexiona-se, assim, uma tensão entre a livre iniciativa e os ditames de justiça social. Este conflito fica bem evidenciado no artigo 170 da Constituição que atrai uma ponderação principiológica entre defesa do meio ambiente e livre iniciativa, tema bem explorado por Rhuan Reis (2017). Os preparos para o meio ambiente de trabalho adequado, riscos indenizatórios e encargos trabalhistas podem onerar sobremaneira o empregador — em especial empreendedores de menor porte financeiro pela chamada asfixia regulatória. Também dificultam a busca pelo pleno emprego, pois incita, em certos casos, atitudes extremadas como predileção por máquinas a serviços humanos e reduções dos quadros funcionais. Ainda assim, mesmo diante destes contrapontos entre a livre iniciativa e o bem-estar dos empregados, aos empregadores não são cabíveis atitudes que possam atentar contra aquilo que autores, como Maurício Godinho Delgado, nomeiam de patamar civilizatório mínimo, isto é, atos que:

Afrontam a própria dignidade da pessoa humana e a valorização mínima deferível ao trabalho (artigo primeiro, III, e artigo 170, *caput*, Constituição Federal de 1988). Expressam, ilustrativamente, essas parcelas de indisponibilidade absoluta a anotação de Carteira de Trabalho e Previdência Social, o pagamento do salário mínimo, as normas de medicina e segurança do trabalho (Delgado, 2020: 824).

A Consolidação das Leis do Trabalho vem a concretizar essa regulação aos labores. Dessa forma, as diretrizes e princípios expostos em seu artigo 191 buscam maneiras de atenuar a insalubridade como definido no artigo 189 da consolidação brasileira, que trata da definição das atividades insalubres como aquelas que «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». A primeira responsabilidade diz respeito ao estrito cumprimento das normas técnicas com relação às condições ambientais, tais como exposição às substâncias químicas nocivas e também à radiação, aos ruídos, às condições de temperatura e

insolação, dentre outros fatores que possam interferir na saúde do trabalhador. O segundo aspecto vislumbra a obrigatoriedade do fornecimento de equipamentos que minimizem riscos à saúde e que devem ser fornecidos gratuitamente (artigo 166 da Consolidação das Leis do Trabalho). As condições que a Consolidação das Leis do Trabalho impõe não descem a detalhes técnicos, incumbindo-se a atos administrativos como portarias e resoluções, em suas funções técnicas e operacionais, pormenorizarem tais comandos.

Por outro lado, destaca-se que a empresa descumpridora dessas disposições pode sofrer sanções administrativas como interdição do estabelecimento — o que compete à autoridade brasileira, o delegado regional do trabalho — além de responsabilização no âmbito civil, provando-se que há dano ao trabalhador, conduta (c)omissiva, e nexos causal,⁶ tudo isso quando da comprovação de lesão ou ameaça ao direito do meio ambiente de trabalho adequado, competindo à Justiça do Trabalho do país julgar casos sobre responsabilização, inclusive pelos próprios entendimentos sumulados e prolatados pela Suprema Corte brasileira que, em sua súmula 736, prediz que «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», e do próprio Tribunal Superior Trabalhista brasileiro que, em sua súmula 346, anuncia que nos «termos do artigo 114 da Constituição Federal de 1988, a Justiça do Trabalho é competente para dirimir controvérsia referente à indenização por dano moral, quando decorrente da relação de trabalho».

No entanto, essa temática é ainda novidadeira e a jurisprudência permanece, dentro de sua liberdade operacional, sedimentando seu entendimento. Porém, pelo que se constata de decisões recentes, vê-se a necessidade de violação específica das normas regulamentadoras vigentes para a comprovação do dano nos termos do Código Civil Brasileiro e seus artigos 186 e 927 (que tratam respectivamente do ilícito e da responsabilidade civil). A responsabilidade civil acidentária é tida no plano constitucional como subjetiva (sendo necessário haver dolo ou culpa do empregador). Todavia, o Supremo Tribunal Federal, a exemplo do recurso extraordinário 828040, vem flexibilizando tal regra, tal como nas chamadas «atividades de risco».

Propõe-se aqui para mensurar a extensão do dano que o Estado-juiz deve considerar além das repercussões de ordem física, estética e moral, fatores como: distanciamento entre o cenário idealizado pela norma regulamentadora cabível e a realidade laboral em si; medidas de emergência para redução dos danos, e ainda, histórico corporativo no que diz respeito ao estrito cumprimento das obrigações do artigo 157 da Consolidação das Leis do Trabalho (como difusão de informações aos empregadores e órgãos públicos interessados, cooperação nas medidas fiscalizatórias, dentre outros).

6. Requisitos trazidos pela ala majoritária da doutrina jurídica brasileira, ressalvada a divergência que apõe nesse plano o dolo e a culpa.

Na finalização desta análise, dimensão especificamente juslaboral, cabe apreciar de que formas o meio ambiente de trabalho é percebido e delimitado no plano internacional, a exemplo da Organização Internacional do Trabalho, que em sua norma de número 155, diz que tal direito se aplica a todas as atividades econômicas, também alcançando o funcionalismo público. Esta norma internacional impõe aos ratificantes a adoção de medidas como realização de sindicâncias quando ocorrerem acidentes de trabalho ou danos à saúde relacionado ao labor, e determina ainda operações que serão vedadas ou restringidas pelos órgãos competentes dos assinantes, além da publicação de informações sobre aspectos acidentários, dentre outras medidas. Em um segundo plano, a Organização Internacional do Trabalho 148 visa, com escopos semelhantes, a atender a uma realidade mais específica, qual seja, a de ruídos sonoros e as vibrações no labor. Por fim, tem-se a Organização Internacional do Trabalho 161, que estipula preocupações próprias com os serviços de saúde. Em suma, tal norma assevera formas assessorias e assistência quanto ao planejamento e à organização do trabalho neste setor; a avaliação de instalações e equipamentos oferecidos nos locais em que serviços ocorrem, e a promoção de práticas de (re)adaptação a novos postos e situações de trabalho e outros atos a serem prestados de maneira gratuita a estes profissionais, respeitando sua autonomia técnica e funcional.

Nessa perspectiva, questiona-se a suficiência das normas regulamentadoras em abarcar, de forma ampla, atos danosos à saúde dos trabalhadores, de modo a evitar vácuos normativos. Discute-se, ainda, como a jurisprudência poderia defrontar esse enquadro, uma vez que não deve se eximir de resolver méritos pela ausência de previsão legal (*non liquet*). Destarte, é preciso averiguar que perspectivas e direcionamentos — inclusive principiológicos — serão adotados para resolver a tensão entre o direito de empreender da livre iniciativa e a garantia de um meio ambiente de trabalho adequado. Aliado a isso, é preciso indagar como a Justiça do Trabalho irá conjugar comandos próprios do direito ambiental nacional para efetivar uma proteção ao meio ambiente do trabalho, visto que as questões trabalhistas estão cada vez mais complexas, posto que lidam e internalizam diretrizes epistemológicas de ramos como a medicina e segurança do trabalho e a ergonomia, dentre outras tantas questões que se incorporam a essa realidade.

Muitos fatores alteram a condução das relações de segurança no trabalho, a saber: desempenho organizacional, porte e relevância da corporação e o compromisso dos funcionários com relação à segurança laboral (Lin e Mills, 2001). Sobre esse aspecto, a diagnose dos riscos em um meio ambiente de trabalho é de grande relevância para a prevenção de acidentes. Sánchez (2020) confere importantes nortes para os planos de análise de risco nos estudos de impactos ambientais, e os raciocínios consignados pelo autor são de grande serventia também para o meio ambiente de trabalho. Segundo ele, deve-se considerar o nível de periculosidade da instalação, as vulnerabilidades locais e a avaliação da quantidade e natureza das substâncias manipuladas,

alocando-se tais fatores em contextos probabilísticos, o que leva em conta frequência de ocorrência, criticidade, e, por aqui, acrescenta-se o perfil dos trabalhadores mais atingidos. O autor conclui a ideia falando que o esforço planejador deve também ser direcionado para consecução de planos de emergência, quando da concretização dos riscos preteridos.

Entrementes, o ambiente de trabalho não deve ser planejado somente para evitar riscos, acidentes e situações extremas. Nessa esteira, pode-se citar a ergonomia, um ramo do conhecimento que alia a produtividade com a saúde e qualidade de vida do trabalhador. Esse braço científico certamente extrapola a ótica atuária e passa a tecer preocupações para com o pleno bem-estar laboral, visando, dentre outras questões, ao aumento da produtividade e o fortalecimento dos laços organizacionais e corporativos. Nesse sentido, gestores, empresários e demais *stakeholders* passariam a direcionar seus esforços também em questões como lazer e ludicidade para atenuação do estresse laboral, melhor estruturação visual do ambiente estimulando a força criativa e inventiva, dinâmicas em grupo para reforçar laços interpessoais, pausas estratégicas para evitar situações de insalubridade em razão de esforços repetitivos, conforto térmico e acústico para aumento da produtividade, etcétera. Garante-se também o exercício de outras questões constitucionais como a religiosidade no habitat laboral (Sarmiento, 2018). Em tal ângulo, empreendimentos passam a ser credores do princípio basilar de que «indivíduos satisfeitos e integrados ao seu trabalho são mais produtivos» (Alberti e Esmerio, 2019: 8), e assim empregado e empregador passam a fruir de benefícios mútuos, sem a necessidade de intervenções de terceiros.

A ergonomia, além do mais, contribui para a performance econômica, por uma ótica de *compliance*, enquanto redutora dos conflitos, que visam também à redução de custos nas atividades empresariais (Martins, 2020), dada a relação satisfação versus custo de oportunidade em romper com o vínculo trabalhista. Agrega, de igual modo, ao capital empresarial, a noção de *goodwill*, isto é, «atributos intangíveis de um negócio que contribuem para o seu sucesso» como perícia dos empregados e a formação de um bom e realizado time (Glautier e Underdown, 2001: 167). Ela não é alcançada apenas pela remodelação do meio ambiente de trabalho, mas, outrossim, pela interação obreiro e espaço laboral. Muitos pesquisadores já aceitam a hipótese de que ambientes laborais mais lúdicos e descontraídos são estímulos à atuação criativa e empenhada. No entanto, isso depende de cada ambiência. Estudos como os de André Calvão (2021) evidenciam a importância da descontração e colaboração no *coworking* (sistema de escritórios partilhados); Maria Cataldi (2021), ao seu turno, descreve, com propriedade, o estresse no meio ambiente de trabalho enquanto causa sinérgica, contínua e, por vezes, com sintomatologia tão ou mais grave que acidentes pontuais, até mesmo em ambientes de indústria. Percebe-se, assim, que existem ambiências e ambiências de trabalho, que apõe a ele uma ecologia.

Ecologia humana, integração entre normas ambientais e a dinâmica trabalhista

Foi-se o tempo em que a ecologia externava preocupações adstritas somente às interações biológicas. Ao contrário, suas ramificações progrediram para uma intensa incursão também nas questões culturais, industriais e urbanas, o que propiciou uma nova faceta, a ecologia humana. Esse saber, dentre várias definições e prismas de estudo, figura-se como promotor «de uma etnologia em que ambiente e cultura estão em causalidade recíproca» (Crogner, 1994: 14). Desta feita, poder-se-ia estender o ecologismo para o domínio das relações entre o habitat laboral e a cultura organizacional, numa verdadeira ecologia do trabalho. O encontro entre esses fatores normativos materiais certamente ancorou uma concepção multifacetada de meio ambiente, difundida pela mais abalizada doutrina, sendo esta seção dedicada ao estudo das interfaces entre realidade funcional e ambiental, e isso tanto no domínio fático quanto o das regulações.

O preceito isonômico adotado pelo constituinte brasileiro assegura que todos devem ser tratados de forma equânime, e aquiescendo o tratamento desigual nas medidas das desigualdades de cada um (artigo quinto, *caput*, Constituição Federal). Esse preceito está amplamente vinculado às questões trabalhista e ambiental. Na dimensão laboral, discutem-se, por exemplo, os critérios que empregadores adotam para admissão ou contratação de sua força de trabalho. Da mesma forma que é vedada a preferência por trabalhadores motivada por critérios raciais, religiosos, sexuais, entre outros que não guardem relação com sua competência, será vedado, de igual modo, a setorização das condições ambientais de trabalho de acordo com tais discernimentos, em um quadro de discriminações. Nesse sentido caminham, por exemplo, o ensinamento de Fiorillo (2022) e Amado (2022). Os princípios da isonomia e da proteção trabalhista possuem uma alta dependência de outros já configurados na conjuntura ambiental contemporânea, deduzidas suas disposições no plano constitucional, legal e internacional. Em tal direção, adentram a esse cenário os já firmados princípios da prevenção e precaução que materializam esse novo complexo normativo atinente ao meio ambiente de trabalho, conforme a inteligência de que, quando houver ameaça de danos sérios ou irreversíveis, «a ausência de certeza científica não deve ser utilizada como razão para postergar medidas eficazes e economicamente viáveis para prevenir a degradação ambiental» (Declaração do Rio de Janeiro, 1992).

Ao se adotar os princípios da prevenção e da precaução, não só com relação à integridade do meio ambiente natural, mas de igual modo ao meio ambiente do trabalho, expõe-se a necessidade de comportamentos que visem antever esses danos ou mesmo minimizá-los. Maior exemplo disso no direito do trabalho é o reconhecimento da ênfase na prevenção em inspeções laborais (Convenção Internacional do Trabalho número 81), independentemente de maiores discussões técnicas e científi-

cas. Do mesmo modo, o princípio da cooperação incide sobre essa temática, expondo a necessidade de que o meio ambiente de trabalho salutar seja provido ou fruto do esforço conjunto entre as várias manifestações do Estado, as soberanias e as demais pessoas jurídicas, e isso em uma noção de administração colaborativa. Além disso, o princípio da ubiquidade garante a dispersão da proteção ecológica aos demais segmentos do direito, inclusive o trabalhista.

Para além da projeção dos princípios do direito ambiental, que, quando reunidos, nos auxiliam na formação de uma compreensão sistêmica do tema, constata-se uma série de normas técnicas e infraconstitucionais que guardam relação com essa nova interface do direito, tornando translúcidas as relações tutelares entre trabalho e meio ambiente. Essa análise aponta, sobretudo, três grandes categorias de influência da norma ambiental nas relações de trabalho. A primeira diz respeito à elucidação dada aos trabalhadores e empregadores, no âmbito informacional e educacional; a segunda, a qualidade dos recursos ambientais essenciais ao trabalho. A última, por seu turno, visa à análise da parte instrumental do meio ambiente de trabalho, vinculada, portanto, à perseguição desses direitos.

No que concerne o acesso à informação e aos processos educacionais, tem-se na Lei 9.975/1999 e 10.650/2003 importantes marcos. Essa última constitui um mecanismo assecuratório para a disponibilidade de informações ambientais, que devem ser asseguradas a qualquer indivíduo, mecanismo esse que pode ser utilizado pelas organizações sindicais para levantamentos de dados e estatísticas referentes a riscos e más condições ambientais no âmbito laboral, sendo sua utilização um fator de grande relevância para amparar pautas e negociações coletivas. A educação ambiental, por sua vez, também compõe instrumento afirmativo nas relações de trabalho, contribuindo para melhor qualificar os trabalhadores e tornando-os mais hábeis na comunicação das problemáticas — em muito, imperceptíveis pelo gestor, como ator alheio aos processos produtivos. Dessa forma, tal recurso auxilia uma percepção crítica dos trabalhadores com relação ao ambiente laboral e faz com que estes melhores fundamentem suas exigências. Além disso, induzem comportamentos laborais preventivos e mais atentos à dinâmica dos riscos.

Nessa dimensão, o meio ambiente de trabalho não deveria ser encarado como uma soma de disposições unilaterais de alguns gestores que não vivem as práticas laborais delineadas. Assim, projeta-se «compromisso ético do conjunto dos trabalhadores que convivem mutuamente num ambiente institucional» (Alam e outros, 2005: 43), lógica manifestada quando há compartilhamento de percepções e experiências laborais num planejar contínuo. Cada ambiente de trabalho constitui uma realidade própria que exige cuidados específicos em seu planejamento, fiscalização e controle. Existem casos em que a própria lei confere mandos específicos, como a Lei de Biossegurança 11.105/2005, que objetiva estabelecer alguns enunciados para esta realidade trabalhista e lida, dentre outras coisas, com atividades de pesquisa, produção, ensino

e desenvolvimento tecnológico, tendo em vista ainda os potenciais riscos da engenharia genética. O próprio artigo 18, inciso IV, dessa norma, constitui obrigação de manter informados os trabalhadores e demais membros da coletividade, quando suscetíveis de serem afetados pela atividade, bem como dita os procedimentos em caso de acidentes, o que deve ser aplicado nas diversas dinâmicas laborais da biossegurança, isto é, biotérios, controles de zoonose, procedimentos laboratoriais, etcétera.

Alguns ambientes afetam gravemente o controle e a percepção do risco por parte dos trabalhadores, criando uma cultura de receios que tende a ser mascarada conforme a imersão nas estruturas laborais. É o caso das usinas nucleares, em que há aumento da percepção dos riscos conforme escolaridade e especificidade dos trabalhos realizados (Scliar, 1999), e soma-se isso à criação de estigmas por parte de terceiros. Nesses ambientes, alguns estudos apontam riscos específicos de saúde, tais como aberrações cromossômicas (Chung e outros, 1996), efeitos carcinogênicos e alto estresse, além de condições adversas que prevalecem mesmo ante uma curta exposição a baixos níveis de radiação e perturbação. Infelizmente, andou mau o legislador ao igualar tratamento dado aos casos de acidente de trabalho no setor nuclear aos demais, desconsiderando tais peculiaridades (artigo 17 da Lei 6.453).

Afora esse caso, expresso em lei, podem-se citar os ambientes hospitalares. A literatura estadunidense traz muitos estudos relativos ao estresse nesse ambiente de trabalho, e tal condição leva profissionais da saúde a erros, por exemplo, na comunicação entre médicos e enfermeiros, má administração de medicamentos, falhas em procedimentos e tratamentos (Manojlovich e DeCicco, 2007). A diversidade de ambientes laborais é comparável com a diversidade ecossistêmica, pois cada um tem uma sistemática própria de riscos, resíduos, poluições, etcétera, isto é, caracteres específicos que minam possibilidades de generalizações no planejamento. Além disso, ambientes voltados à prestação de serviços para terceiros, como os próprios de nosocômios, podem difundir danos causados aos trabalhadores para a órbita de pessoas fora da relação de trabalho, seja pela alta concentração de vetores de contágio e infecção, seja pelos maus procedimentos na sua contenção.

Com relação aos recursos ambientais é de bom tom lembrar que o habitat laboral comporta não só o espaço no qual os trabalhos são de fato desenvolvidos, ou seja, o estabelecimento industrial e produtivo propriamente dito, mas se estende ao ambiente circunvizinho (Süssekind, 2003). Inclusive, cabe aqui a advertência de se verificar quais aspectos estão ou não no controle do empregador para fins de responsabilização deste, estando adequada a ressalva de que a má escolha do local para o desenvolvimento do trabalho também pode ensejar, a depender do caso, responsabilização a título de culpa. A escolha de local é uma das principais fases de estudos ambientais (preliminares ou de impacto), e assim o empreendedor deve levar em conta, nesse aspecto decisório, também os riscos aos trabalhadores, estando tal critério atrelado à avaliação da vulnerabilidade ecológica e à capacidade de suporte do

ambiente escolhido. Nos recursos ambientais em espécie, é possível citar o ar, devendo-se observar parâmetros técnicos como os previstos na norma regulamentadora 15 e resolução 9/2013 da Agência Nacional de Vigilância Sanitária, e vale ressaltar que o descumprimento desses preceitos pode ensejar inclusive responsabilização penal (artigo 54 da Lei 9.605/1996). No entanto, a fiscalização da qualidade do ar interno muitas vezes é mais custosa nos atos de autoridade pública, pois exige o ingresso em cada estabelecimento para monitoramentos de condições interiores, e ainda, aparelhagem específica. Há que se aludir nesses casos, também, a chamada «síndrome do edifício doente», tanto em edificações novas que podem conter alto teor de material particulado e compostos orgânicos voláteis — esses advindos das obras — quanto em edifícios velhos, que contam com acúmulo de bolor, bactérias e mofo. Existem inclusive prejuízos econômicos que conglobam perda da produtividade e abstenção ao trabalho, quando da má qualidade do ar (Lisboa e Kawano, 2008).

A poluição sonora causa riscos agudos nos casos de traumas acústicos e surdez temporária, situações em que há perda auditiva de ocorrência repentina, causada por danos graves ao aparelho auditivo — como rompimento do tímpano — quando da exposição a ruídos de maneira intensa e em períodos curtos. Além disso, causa riscos crônicos onde a exposição contínua leva a surdez permanente e problemas extra-auditivos (por exemplo, circulatórios, respiratórios e até neurológicos) (Ganime e outros, 2010). Em ambos os casos, são exigíveis aparelhos de proteção e há que se atentar para casos de negligência, em especial, os de ruídos prolongados, cujos riscos são desprezados. Em outra ponta, o tempo de exposição e os níveis de insolação são possíveis gravames à saúde — sobretudo em ambientes rurais — causando doenças de pele, tais como câncer de pele ou ceratose actínica, sugerindo-se como medidas o uso de equipamentos como chapéu de aba larga ou boné com touca árabe, ou outras proteções contra o sol, mencionando-se óculos de proteção contra radiações não ionizantes e o protetor solar (mesmo não havendo exigência legal). Em dadas regiões, é recomendável evitar a labuta em horários de pico de irradiação solar (Hayashide e outros, 2010: 103).

Por fim, certos bens ambientais são de responsabilidade das concessionárias de serviço público que os fornecem, tais como a água, devendo sua disponibilização estar conforme com os padrões de potabilidade do Ministério da Saúde. Porém, o bom acondicionamento para posterior consunção é de responsabilidade do empregador. Assim, faz-se imperiosa menção a um caso no Piauí em que o recurso era despejado em carros-pipa — antes usados para armazenar gasolina — compartimento provavelmente não asseado ante o odor e coloração da água.⁷ Na parte administrativa, rela-

7. Por exemplo, ver Carlienne Carpasso, «Procurador diz que trabalhadores bebiam água poluída e recebiam cerca de R\$ 30 por dia», *Cidade Verde*, 11 de outubro de 2019, disponível em <https://bit.ly/477fHew>.

cionando o aspecto preventivo da segurança laboral ao estudo de impacto ambiental, devem ser exigidas, pelos órgãos competentes, valorações de aspectos operacionais trabalhistas, e isso tanto na avaliação⁸ ambiental quanto no planejamento e no monitoramento. Sánchez (2020) revela os riscos tecnológicos que são aqueles advindos da ação humana, o que abarcar os riscos de saúde. Por mais que o estudo de impacto ambiental seja procedido perante a administração pública, existe plena possibilidade de judicialização, inclusive não se lhe aplicando a teoria do fato consumado (súmula 613 do Superior Tribunal de Justiça).⁹

Em que pese tais normas de teor mais sancionatório, existem também possibilidades de políticas premiaias. Desse modo, entendemos ser a Lei de Incentivos Ambientais (Lei 14.119/2021) plenamente aplicável a essa realidade, pois como se viu, um bom meio ambiente de trabalho depende dos serviços de provisão (água, alimentação, e insumos têxteis nos materiais de proteção), serviços de suporte (proteção às formas de radiação e poluição e o controle de doenças), a escolha e manutenção desse meio ambiente, outrossim, pode manter características que beneficiem trabalhadores, clientes e consumidores e regiões circunvizinhas, tais quais a pureza do ar e a regulação microclimática. Afora isso, o trabalho é uma forma de sopesar lazer, identidade cultural e desenvolvimento intelectual dentro da família humana. Portanto, protegê-lo significa «valorizar econômica, social e culturalmente os serviços ecossistêmicos».¹⁰ Eis a proposição chave desse texto, levar a lógica das políticas de incentivos às relações trabalhistas. Abaixo, na **tabela 1**, ilustra-se o fecho da nossa disposição dogmática.

Tabela 1. Plano dogmático, centralidade da política de comando e controle, sistema cerrado de conduta e consequência.

Lei, ato ou norma	Artigos, disposições ou atos	Ano	Descrição
Constituição Federal	6, 7, 114, 196, 200, 170 e 225	1988	Panorama constitucional que dispõe sobre a saúde como direito social e cuida da implementação do Sistema Único de Saúde.
Consolidação das leis trabalhistas	189 e 190	1942	Estatui inúmeras disposições acerca da medicina e segurança nas relações de trabalhos e enuncia medidas protetivas a saúde e integridade dos trabalhadores.
Código Civil	186 e 927	2002	Dá contornos à responsabilidade civil que pode ser encaminhada à Justiça do Trabalho.
Atos normativos diversos	Conama resolução 003, portaria 2.914 e portaria 3.214	Vários	Institui os preceitos técnicos que dizem respeito à qualidade dos recursos ambientais e às condições de trabalho que devem ser observadas.

8. O termo avaliação nesse âmbito indica uma valoração subjetiva do empreendedor.

9. Teoria que prevê que os atos autorizados por decisões judiciais devem ser preservados, mesmo ante a possibilidade de reforma posterior do ato judicial.

10. Brasil, «Lei 14.119. Dispõe sobre incentivos ambientais», 13 de janeiro de 2021.

Lei, ato ou norma	Artigos, disposições ou atos	Ano	Descrição
Lei do Sistema Único de Saúde (8.080/1990)	Artigo sexto, I, C e S terceiro, artigo 13, VI e artigo 15, VI	1990	Vincula o Sistema Único de Saúde a uma série de competências e objetivos que tangem o meio ambiente e as condições trabalhistas, garantindo a vigilância epidemiológica e sanitária.
Lei Federal sobre Biossegurança (11.105/2005)	Artigo 18 I e IV	2005	Versa sobre uma nova realidade trabalhista, qual seja, o labor que guarda relação com a engenharia genética.
Convenções Internacionais da Organização Internacional do Trabalho	148, 155 e 161	Vários	Adita ao ordenamento pátrio inúmeros compromissos no plano internacional que dizem respeito à saúde e os riscos aos trabalhadores.
Lei de Incentivo Ambiental (14.119/2021)	Artigo primeiro	2019	Seria, ainda que fruto do dogmatismo, a válvula de escape dessa relação de comando e controle.

Fonte: Elaboração própria.

Dentro dessa dinâmica da ecologia do trabalho, para além das sanções, são várias as acepções que permitem um sistema de incentivos que podem opor ao trabalhador uma relação que foge ao comando e controle, pensando-se na lógica do incentivo e da abertura de estratégias. Dentro disso, cita-se, por exemplo, a empresariedade enquanto capacidade que empresa tem de formar, conectar e manter talentos e vínculos entre os funcionários (Soares, 2002). Com efeito, os funcionários, em vista disso, adquirem *know how* de como lidar com as operações laborais daquela ambiência trabalhista, e demanda-se, pois, a manutenção do vínculo laboral. O que, decerto, estimula a empresa a dar um ambiente aprazível a esse funcionário. Em segundo destaque, tem-se a relação desenvolvimento econômico e aprimoramento do capital humano.

A noção de aprendizagem organizacional, por aqui, vem muito a calhar. É nesse ponto que a ecologia do trabalho se assemelha ao que Hannah Arendt (2010) versava enquanto o labor, cujo ciclo se confunde com a da própria vida. Seu objetivo é, precipuamente, a atenção às necessidades humanas. Tanto na vivência quanto os imperativos biológicos, há constantes — como o envelhecimento e o dispêndio de forças mesmo que em distintas doses, físicas e intelectuais — e traços distintivos, como os talentos, as pré-disposições genéticas e os perfis laborais (labor mecânico, previsível contínuo; criativo, esporádico, livre). A aprendizagem organizacional é justamente o elemento de conciliação entre indivíduos diversos (em labor ou vivência) mas que partilham um mesmo ambiente, que pode ser aprazível as suas trocas e aos seus contatos ou inóspito a ambos.

Além de ser, por excelência, um interesse da empresa contratante, o meio ambiente de trabalho e seus benefícios se espraiam para a cadeia empresarial e até, quiçá, para o desenvolvimento nacional. Teóricos da macroeconomia, há muito já destacam o modelo de Solow, para dizer que para o crescimento econômico de um país depende não só da disponibilidade de mão de obra, estoque de insumos e bens físicos.

Para além deles, existe um resíduo fundamental, a tecnologia, o incremento de novas ideias que, em grande parte é forjada no processo produtivo *per se* (Porto e Pacheco, 2009; Souza e outros, 2020). Nesse intento, é de se esperar, que meio ambientes trabalhistas precários sejam perniciosos ao desenvolvimento desse acúmulo de afeição e experiência humana ao mesmo ambiente, para busca de novas e mais primorosas soluções. Fator caro às inovações e aviltado na relação de simples reposição (ou comprometimento) de funcionários, onde se faz, portanto, que o aprendido ao longo do tempo seja contabilizado na manutenção do vínculo.

No entanto, tanto essa dimensão normativa quanto de incentivos, demanda, para além da autocomposição, instrumentos processuais que podem, inclusive, se dar pela via da negociação. Cita-se, nesse mister, o termo de ajuste de conduta, como meio de transação com ampla participação do Ministério Público. A Lei de Direitos Difusos (artigo quinto, § sexto) diz que «os órgãos públicos legitimados poderão tomar dos interessados compromisso de ajustamento de sua conduta às exigências legais, mediante combinações, que terá eficácia de título executivo extrajudicial». Tal instrumento, sem embargo, constitui meio mais célere e menos oneroso ao empregador. Um exemplo da adequação desse instrumento para transacionar aspectos do meio ambiente de trabalho foi o caso da Zafer Engenharia de Construção e Locação Eireli, que incitou a instauração de Programa de Condições e Meio Ambiente de Trabalho na Indústria da Construção e o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional, condições celebradas entre empresa e Ministério Público do Trabalho.

A jurisprudência também vem admitindo utilização de Ação Civil Pública que goza de status constitucional, regulado por lei própria 7.347/1995, para integrar o direito de ação que vise constituir medidas adequadas ao um meio ambiente de trabalho salutar. Este instrumento tem sido utilizado pela ampla relação que guarda com meio ambiente e os demais interesses difusos e coletivos, podendo a ação constituir obrigação de fazer e sanções como multas. Possibilita, ainda, a coletivização do processo, o que traz muitas vantagens, pois evita perseguições de ordem individual a dados trabalhadores e viabiliza o controle repressivo próprio da Ação Civil Pública. Ainda se discorre acerca da adequação desta ação, pois alguns autores contestam a presença de interesse público ou difuso que justifique seu cabimento. Sobre esta questão, enuncia-se que é «inegável tal natureza difusa», posto que tal direito não diz respeito não só a simples questões de finanças das empresas, mas, outrossim, possui repercussões reparatórias e securitárias, e envolvem a força produtiva nacional (Sanseverino, 2000: 219).

Outra ação constitucional, em que se verificam posicionamentos controvertidos com relação à sua aplicabilidade, para arguição do meio ambiente de trabalho, de certo é a ação popular — *writ* bastante difundido na esfera ambiental — como possível resposta jurisdicional a este aspecto que poderia inclusive ter qualquer cidadão como legitimado para sua propositura, não ficando esta dependente de um rol restrito de

possíveis impetrantes, como ocorre na Ação Civil Pública. Essa ação seria usada para provocação do Estado-juiz, pleiteando anulação ou reconhecimento de nulidade em casos de atos da administração pública, a seus funcionários e empregados, que afrontem esse direito, já que houve uma clara ampliação do conceito de meio ambiente desde a edição da Lei de Ação Popular, de 1974. Em igual sentido, entende-se haver possibilidade de mandado de injunção também em face das omissões legislativas, como no caso de servidores públicos estatutários, que *a priori* não são alcançados pelas normas regulamentadoras e pela Consolidação das Leis do Trabalho no concernente à saúde do trabalhador e à medicina do trabalho. Caso seja amplamente demonstrado, no caso concreto, que determinado servidor não pode exercer tal direito constitucional por não estar amparado por nenhuma norma regulamentadora, o mandado de injunção para o resguardo do trabalhador pode ser inclusive impetrado de maneira coletiva, visando evitar danos individuais.

Certamente a greve, mecanismo de autotutela autorizado pelo ordenamento nacional, pode ser utilizada para reivindicar os direitos fundamentais aqui elencados, ganhando adjetivação de ambiental. Conforme defendido por De Melo (2006), é possível a paralisação no âmbito coletivo ou individual, temporária, parcial ou total da prestação de trabalho a um tomador de serviços, qualquer que seja a relação de trabalho, com a finalidade de preservar e defender o meio ambiente do trabalho, visando-se repelir comportamentos que possam prejudicar a segurança, a saúde e a integridade física e/ou psíquica dos trabalhadores.

A grande discussão que circunda a greve ambiental, como direito recém-conhecido pela jurisprudência é a da compatibilidade do rito da Lei de Greve 7.783/1989 e sua eventual morosidade na proteção desses direitos fundamentais. A jurisprudência não vem entendendo-a como abusiva, e nesse sentido existem decisões, por ora, harmoniosas.¹¹ No entanto, ainda não existem entendimentos sumulados ou de maior «vinculatividade». Essa jurisprudência, em particular, nos mostra a importância de julgados para coligir dimensões dogmáticas e investigativas, aos auspícios, respectivamente, dos descritores de zetéica e dogmática jurídica. Calibra-se também políticas públicas de comando e controle com aquelas de incentivo, que devem ser sopesadas não pelo judiciário como por outros órgãos. Na **figura 2**, abaixo, encontramos um quadro sinóptico das normas aqui citadas.

11. «Ainda que a norma 7.783/1989 não tivesse sido cumprida literalmente. Ocorre que a paralisação coletiva do trabalho é um fenômeno tipicamente social, e a sua deflagração pode decorrer de circunstâncias tais que, sob o aspecto formal, [não implica] violação a ponto de permitir que se declare abusivo o movimento. [Na] greve ambiental, devem ser considerados dois tipos de situação: os riscos comuns, em que os trabalhadores reivindicam melhores condições de trabalho, e os riscos incomuns [...] em que o risco para a saúde, integridade física e para a vida do trabalhador é imediato — e somente no segundo caso poderiam ser dispensados os requisitos da lei» (Brasil, 2013).



Figura 2. Dimensão dogmática do meio ambiente de trabalho. Fonte: Elaboração própria.

Saúde ambiental, intersetorialidade nos esforços governamentais e a vigilância epidemiológica

No Brasil, o termo saúde ambiental está definido pelo seu Ministério da Saúde na instrução normativa número um, de 7 de março de 2005. O artigo quarto desse ato auspacia que todo o dever público que reúna proteção antrópica e ecológica deve ajuntar conhecimento científico e formulação de políticas públicas, relacionando-as à «interação entre a saúde humana e os fatores do meio ambiente natural e antrópico que a influenciam, com vistas a melhorar a qualidade de vida do ser humano, sob o ponto de vista da sustentabilidade».¹²

O interesse no estudo e na disseminação de políticas de saúde ambiental está diretamente associado nas ações governamentais de vigilância e controle epidemiológico e sanitário que visam a apreciação de inúmeros problemas afetos ao desenvolvimento de estruturas mínimas de trabalho. É preciso, entretanto, pensar sobre a própria

12. Brasil, «Instrução normativa número um, de 7 de março de 2005». Regulamenta a Portaria GM/MS número 1.172/2004 e regulamenta a Portaria GM/MS número 1.172/2004.

estruturação do Sistema Único de Saúde e das alas da administração pública voltadas para prestação de serviços de saúde. A esse respeito, Santos e Andrade (2009) abordam os desafios para a gestão do sistema de saúde, defendendo assim consensos e pactos interfederativos que comporiam uma rede de serviços, administrada de maneira autônoma, porém sob parâmetros, diretrizes e princípios únicos, ainda advogando a superação dos já abordados vácuos normativos, com vistas a restringir a judicialização excessiva.

O princípio da cooperação ambiental modela esse setor da administração pública a partir de três enquadramentos, quais sejam: a administração em redes, pela conexão de diferentes unidades num processo de atuação coordenada, e isso tanto para a troca de informações quanto para o compartilhamento de recursos; o enquadramento multipolar, que pensa o aspecto regulamentar de forma a coadunar as expectativas da multiplicidade de destinatários, substituindo um sistema de rígida divisão de competências e decisões estanques pelo diálogo intersetorial (Bitencourt, 2017), e, por fim, a já mencionada administração concertada, que concebe as relações com os particulares de acordo com os preceitos de colaboração e negociabilidade. Nessa pesquisa interdisciplinar seria adequada uma analogia com as ciências biológicas para melhor compreensão dessa última noção. Nesse sentido, é possível tomar por base o comensalismo, em que a associação de espécies diferentes leva ao beneficiamento de uma com mínimo grau de prejuízos da outra. O meio ambiente pode ser coordenado, ainda, servindo-se de ferramentas interdisciplinares como a teoria da transição epidemiológica,¹³ que relaciona quadros patológicos e epidemiológicos às questões de desenvolvimento, demografia e vulnerabilidade social.

Vislumbra-se nele um aporte teórico de grande monta para desenvolvimento de programas de saúde ambiental no meio laboral, que devem ser compatibilizados com as condições de cada região e os perfis dos trabalhadores. Há ainda outras abordagens e métodos tais como a utilização de ferramentas como geoprocessamento, cruzamento de mapas temáticos, aportes estatísticos em saúde, análises ambientais nas estruturas que circunvizinham os grandes centros industriais, etcétera. São aspectos que podem contribuir para o monitoramento ambiental dos habitats laborais e nortear a fiscalização que deve se adequar aos perfis de cada setor produtivo e região, considerando enfoque preventivo dessa forma de vigilância.

Pensar a prevenção e a redução de doenças de acordo com perfil produtivo e os critérios geográficos, seguindo linhas atuárias, implica facilitar o planejamento estatal no que tange à eficiência da fiscalização nos ambientes privados e na idealização do meio laboral no serviço público. Em conformidade com esses parâmetros, a

13. Entende-se por transição epidemiológica as alterações ocorridas nos padrões de moralidade, morbidez e invalidez, em dado lapso temporal, que caracterizam uma população específica e que, em geral, ocorrem em conjunto com outras transformações demográficas, sociais e econômicas (Omram, 1971).

prevenção de quadros infecção e parasitários, de problemas como insolação, mau acondicionamento dos recursos, adversidade de produtos fitossanitários, efeitos deletérios da ausência de estrutura sanitária, se daria de modo mais frequente em regiões menos antropizadas, ensejando prevenções próprias como medidas sanativas e campanhas de conscientização de hábitos higiênicos. Já em regiões mais urbanizadas e industrializadas o foco seria direcionado em questões como a redução da emissão de poluentes de fontes móveis e fixas, qualidade interna do ar em edifícios, as ilhas de calor urbanas, estresse, etcétera.

O papel público garantidor desse direito novidadeiro não fica adstrito ao Sistema Único de Saúde, pois a Fundação Osvaldo Cruz vem fincando méritos e esforços nesse campo, instituindo ações como o Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional, o Programa de Prevenção de Riscos Ambientais, e criando especializações técnicas na área de vigilância ambiental, dentre outras ações institucionais. Afora isso, contribuí com as secretarias estaduais de saúde na instauração de programas específicos que consolidam a vigilância ambiental prevista em nossa legislação. Somado a esse órgão, a Gerência de Vigilância em Saúde Ambiental se compromete com estudos, monitoramentos e desenvolvimento de ações de prevenção e a Secretaria do Trabalho contribui com a instituição de normas reguladoras que devem observar todo esse arcabouço técnico e operacional, além de viabilizar as fiscalizações.

Ações setoriais estatuídas pelos órgãos da administração pública são imprescindíveis, devendo haver um compartilhamento de *insights* entre os legisladores e seus objetivos, os gestores em seus desenhos institucionais, a sociedade civil organizada e suas formas de vocalizar demandas, e os responsáveis pela alocação de recursos físicos, noção essa que se propõe de forma inspirada na obra de Coutinho (2013). Dessa maneira, é preciso vislumbrar uma intersetorialidade nos procedimentos das diferentes alas da gestão pública, para que a descentralização, como preceito administrativo, facilite missões institucionais aqui mencionadas, mas sempre mantendo uma dialeticidade e cooperação entre suas ações e papéis, evitando assim a produção de normas técnicas ou mesmo políticas estaduais e municipais incomunicáveis ou disformes, além de contradições entre órgãos como Sistema Único de Saúde, Conselho Nacional do Meio Ambiente, Ministério do Meio Ambiente (todos brasileiros), dentre outros. Visando-se competências e atos bem mapeados, dever-se-ia evitar um cenário em que:

As estruturas setorializadas tendem a tratar o cidadão e os problemas de forma fragmentada, com serviços executados solitariamente, embora as ações se dirijam à mesma criança, à mesma família, ao mesmo trabalhador e ocorram no mesmo espaço territorial e meio ambiente. Conduzem a uma atuação desarticulada e obstaculizam mesmo os projetos de gestões democráticas e inovadoras. O planejamento tenta articular as ações e serviços, mas a execução desarticula e perde de vista a integralidade do indivíduo e a inter-relação dos problemas (Junqueira e outros, 1997: 21).

Órgãos ambientais também devem impulsionar o múnus da boa estruturação do meio laboral; por exemplo, o Conselho Nacional de Meio Ambiente editou a resolução 358/2005 que trata sobre a disposição final de resíduos sólidos justamente objetivando-se a diminuição dos riscos ocupacionais, e nessa via pode-se vir a editar outros atos normativos que visem reforçar a proteção almejada pelas normas regulamentadoras do Sistema Único de Saúde, congraçando ambas as dimensões técnicas em um constante diálogo institucional. Nesse contexto, pela interpretação sistemática da constituição, cabe ao Ministério do Meio Ambiente e aos seus órgãos consultivos e deliberativos demonstrar estímulos na busca por um meio ambiente salutar nas relações de trabalho, atuando nos processos educacionais e informacionais na seara ambiental, e, ainda, de modo a fortalecer políticas de saneamento, biossegurança e na manutenção da qualidade dos recursos ambientais envolvidos à realidade laboral. Entrementes, o meio ambiente de trabalho, contados seus incentivos, demandam planejamentos contingenciais ao invés dos uniformizadores. Valerie Grubb (2018), por exemplo, nos mostra como as faixas etárias e dinâmicas intergeracionais podem desafiar tratativas mais férreas e inflexíveis de gestão.

Considerações finais

Ao longo desta revisão narrativa foram evidenciados os novos contornos que o processo de redemocratização brasileiro conferiu à concepção de meio ambiente que, em seu caráter multifacetado, se alastra ao natural, artificial, cultural, e na aceção constitucional vigente, o meio ambiente de trabalho. Essa última forma pode ser revestida pelos mesmos instrumentos processuais e preceitos normativos que constituem o direito ambiental dessa nação. Verificou-se, ainda nesses exemplos normativos, como os arcabouços principiológicos trabalhista e ambiental agem em uníssono tendo em vista a proteção da dinâmica juslaboral como valor ancorado na ubiquidade dos preceitos ambientais, o que pode apregoar tentativas de se levar bem-estar social aos empregados.

Contudo, o principal destaque é mostrar que, conforme hipótese levantada, a relação e os vínculos trabalhistas podem sem dar para além das relações de comando e controle, tais como: empresariedade e formação de um *know how* para a cultura laboral; desenvolvimento econômico de toda a cadeia empresarial pelo desenvolvimento de técnicas e inovações nas relações laborais continuadas; aprendizagem e aprimoramento organizacional; ambiência criativa, lúdica e descontraída; motivação e autorrealização, e performance econômica pela prevenção e pelo *goodwill*, sendo questões que pudemos observar quando se une ecologia do trabalho e a relação entre segurança e ergonomia no direito do trabalho. Essa dimensão convive com a dogmática, de cunho mais cerrado e sancionador. Vê-se que um direito do trabalho dos incentivos deve ser lastreado em válvulas de escape normativas e soluções que sopesem

criatividade e segurança jurídica, a exemplo da nossa proposição de aplicar a Lei de Incentivos Ambientais às relações juslaborais.

Torna-se, assim, mais operável e certo esse direito gravado desde a constituição brasileira até atos normativos da secretaria de trabalho de seu executivo. Foram analisados os mecanismos processuais que possam servir à manutenção das autocomposições ou à boa resolução dos conflitos e interesses difusos, que hoje integram a prática processual ambiental e gozam de status constitucionais, tais como Ação Civil Pública até aqueles que envolvam negócios jurídicos processuais como os termos de ajuste de conduta. Revelou-se a aceitação jurisprudencial destas ações na justiça trabalhista para operacionalizar esse direito que, inclusive, ganha novas proposições como a greve ambiental.

Contudo, seja em qual local for, é dever da gestão pública e da Justiça do Trabalho, nas ações de sua competência, melhor tecer os contornos desse novo direito, de forma equânime e atenta às peculiaridades que emergem da multiplicidade de atos laborais, e, desta forma, levar a cabo o papel da jurisprudência em adequar os diplomas legais vigentes à dinamicidade social e fática. Nomeadamente, em um tema cuja dependência com os preceitos técnicos e operacionais subjacentes ao direito é clara. Discorreu-se acerca da importância dos órgãos da administração pública que guardam a proteção do meio ambiente de trabalho como missão institucional, e reafirmou-se uma necessidade em manter relações regidas por aspectos como dialeticidade, cooperação e intersetorialidade, caso em que a administração pública, junto ao Poder Judiciário, pode contribuir na proteção ambiental das relações labutarias, de forma a observar a independência e a harmonia entre setor público e privado, ideário informador das balizas democráticas tão caras a esse direito noviciário.

Referências

- ALAM, Miriam Maraninchi, Marta Regina Cezar-Vaz e Tabajara Almeida (2005). «Educação ambiental e o conhecimento do trabalhador em saúde sobre situações de risco». *Revista Ciência & Saúde Coletiva*, 10, 39-47. DOI: [10.1590/S1413-81232005000500007](https://doi.org/10.1590/S1413-81232005000500007).
- ALBERTI, Ricardo e Julia Rodrigues Esmerio (2019). «Influência da ergonomia na realização da atividade laboral: Aliança entre ergonomia, produtividade, saúde e qualidade de vida». *Contribuciones a la Economía*, 10 (1): 1-10.
- AMADO, Frederico (2022). «Meio ambiente de trabalho». Em Frederico Amado, *Direito ambiental* (pp. 1015-1025). Salvador: Juspodivm.
- ARENDETT, Hannah (2010). *A condição humana*. Rio de Janeiro: Forense Universitária.
- BITENCOURT NETO, Eurico (2017). «Transformações do Estado e a administração pública no século XXI». *Revista de Investigações Constitucionais*, 4 (1): 207-225. DOI: [10.5380/rinc.v4i1.49773](https://doi.org/10.5380/rinc.v4i1.49773).

- CALVÃO, André Miguel Cardeal (2021). *Play, estudo de design de produto para o coworking*. Dissertação de mestrado. Leiria: Instituto Politécnico de Leiria.
- CARVALHEIRO, José da Rocha, Maria Cristina Costa Marques e André Mota (2008). «Construção da saúde pública no Brasil do século XX». Em Aristides Rocha, Chester Cesar e Helena Ribeiro (editores), *Saúde pública: Bases conceituais* (pp. 1-17). São Paulo: Atheneu.
- CATALDI, Maria José Giannella (2021). *O stress no meio ambiente de trabalho*. São Paulo: LTr.
- CHAIB, Erick Brizon D'Angelo (2005). *Proposta para implementação de sistema de gestão integrada de meio ambiente, saúde e segurança do trabalho em empresas de pequeno e médio porte: Um estudo de caso da indústria metal-mecânica*. Dissertação de mestrado. Rio de Janeiro: Universidade Federal do Rio de Janeiro.
- CHUNG, Hai Won, Eun Kyoung Ryu, Yang Yee Kim e Sung Whan Ha (1996). «Chromosome aberrations in workers of nuclear-power plants». *Mutation Research/ Fundamental and Molecular Mechanisms of Mutagenesis*, 350 (2), 307-314. DOI: [10.1016/0027-5107\(95\)00118-2](https://doi.org/10.1016/0027-5107(95)00118-2).
- COUTINHO, Diogo Rosenthal (2013). «O direito nas políticas públicas. Política pública como campo disciplinar». Em Eduardo Marques e Carlos Aurélio Pimenta Faria (organizadores), *A política pública como campo multidisciplinar* (pp. 181-200). São Paulo: Unesp.
- CROGNIER, Emile (1994). *L'Écologie Humaine*. Paris: Que Sais-je.
- CRUZ SANTOS, Kátia Cristina (2015). «Meio ambiente do trabalho: Reflexão sobre aplicabilidade do princípio da prevenção no caso da empresa McDonald's». *Direito Unifacs Debate Virtual*, 179 (1): 1-11.
- DECLARAÇÃO DO RIO DE JANEIRO (1992). *Conferência das Nações Unidas sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento*. Rio de Janeiro: Nações Unidas.
- DELGADO, Maurício Godinho (2020). *Curso de direito do trabalho*. 19.^a ed. São Paulo: LTr.
- DE MELO, Raimundo Simão (2006). *Direito ambiental do trabalho e a saúde do trabalhador: Responsabilidades legais, dano material, dano moral, dano estético*. São Paulo: LTr.
- FARIAS, Carmem e Damacena Fernanda Dalla Libera (2017). «Meio ambiente e economia: Uma perspectiva para além dos instrumentos de comando e controle». *Revista de Direito Econômico e Socioambiental*, 8 (1): 148-181. DOI: [10.7213/rev.dir.econ.soc.v8i1.9696](https://doi.org/10.7213/rev.dir.econ.soc.v8i1.9696).
- FIORILLO, Celso Antonio Pacheco (2022). *Curso de direito ambiental brasileiro*. 20.^a ed. São Paulo: Saraiva.
- GANIME JOSE FERNANDO E OUTROS (2010). «O ruído como risco laboral: Uma revisão da literatura». *Enfermería Global*, 9 (2): 1-15.

- GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa (2019). *Meio ambiente do trabalho: Direito, segurança e medicina do trabalho*. Salvador: Juspodivm.
- GLAUTIER, Michaela e Brian Underdown (2001). *Accounting Theory and Practice*. Londres: Pearson Education.
- GRUBB, Valerie (2018). *Conflito de gerações: Desafios e estratégias para gerenciar quatro gerações no ambiente de trabalho*. São Paulo: Autêntica Business.
- HAYASHIDE, Juliana Midori e outros (2010). «Doenças de pele entre trabalhadores rurais expostos a radiação solar: Estudo integrado entre as áreas de medicina do trabalho e dermatologia». *Revista Brasileira de Medicina do Trabalho*, 8 (2): 97-104.
- JUNQUEIRA, Luciano Antonio Prates, Rose Marie Inojosa e Suely Komatsu (1997). «Descentralização e intersectorialidade na gestão pública municipal no Brasil: A experiência de Fortaleza». Em *Congreso El tránsito de la cultura burocrática al modelo de la gerencia pública: Perspectivas, posibilidades y limitaciones* (pp. 63-124). Caracas.
- LIN, John e Anthony Mills (2001). «Measuring the occupational health and safety performance of construction companies in Australia». *Facilities*, 19 (3): 131-139. DOI: [10.1108/02632770110381676](https://doi.org/10.1108/02632770110381676).
- LISBOA, Henrique de Melo e Mauricy Kawano (2008). *Controle da poluição atmosférica*. Montreal: ENS e UFSC.
- MANOJLOVICH, Milisa e Barry DeCicco (2007). «Healthy work environments, nurse-physician communication, and patients' outcomes». *American Journal of Critical Care*, 16 (6): 536-543. DOI: [10.4037/ajcc2007.16.6.536](https://doi.org/10.4037/ajcc2007.16.6.536).
- MARTINS, Sérgio Pinto (2020). *Compliance no direito trabalhista*. São Paulo: LRT.
- OMRAM, Abdel Rahim (1971). «The epidemiological transition. A theory of the epidemiology of population change». *The Milbank Memorial Fund Quarterly*, 49 (4): 509-538. DOI: [10.2307/3349375](https://doi.org/10.2307/3349375).
- PORTO, Marcelo Firpo e Tania Pacheco (2009). «Conflicts and environmental injustice in health in Brazil». *Tempus Actas de Saúde Coletiva*, 3 (4): 26-37.
- SANTOS, Lenir e Luiz Monteiro de Andrade (2007). *SUS: O espaço da gestão inovadora e dos consensos interfederativos. Aspectos jurídicos, administrativos e financeiros*. Campinas: CONASEMS-IDISA.
- REIS, Rhuan Filipe Montenegro dos (2017). *Cenários da despatrimonialização do direito privado na tutela dos bens ambientais: Contrapontos entre justiça social e livre iniciativa*. Planaltina: Universidade de Brasília.
- RUIZ, Salek Ruiz e André Luis Lima de Araujo (2012). «Saúde e segurança e a subjetividade no trabalho: Os riscos psicossociais». *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 37 (125): 170-180. DOI: [10.1590/S0303-76572012000100020](https://doi.org/10.1590/S0303-76572012000100020).
- SÁNCHEZ, Luis Enrique (2020). *Avaliação de impacto ambiental: Conceitos e métodos*. 3.^a ed. São Paulo: Oficina de Textos.

- SANSEVERINO, Milton (2000). «Ação civil pública e meio ambiente do trabalho: Cabimento, legitimidade e competência». *Justitia*, 189 (19): 219-227.
- SARMENTO, Daniel (2018). «Artigo 220 da Constituição do Brasil». Em José Joaquim Gomes Canotilho, Gilmar Ferreira Mendes, Ingo Wolfgang Sarlet e Lenio Luiz Streck (organizadores), *Comentários à Constituição do Brasil* (pp. 2132-2140). São Paulo: Saraiva Jur.
- SCLIAR, Claudio (1999). «Percepção de risco dos trabalhadores das usinas nucleares de Angra dos Reis/RJ». Em *VII Congresso Geral de Energia Nuclear* (pp. 1-4). Belo Horizonte.
- SOARES, Rinaldo Campos (2002). *Empresariedade & ética: O exercício da cidadania corporativa*. São Paulo: Atlas.
- SOUZA, Thais Andreia Araujo de, Helis Zanuto Andrade Santos e Marina Silva Cunha (2020). «Panorama de longo prazo entre crescimento e produtividade no Brasil (1980-2014)». *Revista de Desenvolvimento Econômico*, 1 (45), 63-85. DOI: [10.36810/rde.v1i45.5636](https://doi.org/10.36810/rde.v1i45.5636).
- SÜSSEKIND, Arnaldo Lopes (2003). *Instituições de direito do trabalho*. 21.^a ed. São Paulo: LTr.
- ZAFFARONI, Eugenio Raúl e José Henrique Pierangeli (2001). *Manual de direito penal brasileiro: Parte geral*. 3.^a ed. São Paulo: Revista dos Tribunais.

Sobre os autores

RHUAN FILIPE MONTENEGRO DOS REIS é doutorando em desenvolvimento sustentável. Possui graduação em direito pelo Centro Universitário de Brasília, com graduação em gestão ambiental pela Universidade de Brasília e especialista em direito ambiental pelo Centro Universitário Cruzeiro do Sul. Atualmente, é advogado da ordem dos advogados do Brasil, seccional Distrito Federal (OAB 63.842/DF), gestor e consultor ambiental. Seu correio eletrônico é rhuan-reis@hotmail.com.  <http://orcid.org/0000-0003-2968-5392>.

CARLOS JOSÉ SOUSA PASSOS CORREIO é graduado em ciências biológicas pela Universidade Federal do Pará, mestre e doutor em ciências ambientais com ênfase em saúde ambiental pela Universidade de Quebec em Montreal, Canadá, e pós-doutor em toxicologia ambiental pela Universidade de São Paulo. Também é professor associado da Universidade de Brasília. Seu correio eletrônico é cjpassos@unb.br.  <http://orcid.org/0000-0002-0553-9342>.

REVISTA CHILENA DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

La *Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social* es una publicación semestral del Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Facultad de Derecho de la Universidad de Chile, y que tiene por objetivo el análisis dogmático y científico de las instituciones jurídico-laborales y de seguridad social tanto nacionales como del derecho comparado y sus principales efectos en las sociedades en las que rigen.

DIRECTOR

Claudio Palavecino Cáceres

EDITORA

Verónica Fernández Omar

SECRETARIO DE REDACCIÓN

Eduardo Yañez Monje

SITIO WEB

revistatrabajo.uchile.cl

CORREO ELECTRÓNICO

pyanez@derecho.uchile.cl

LICENCIA DE ESTE ARTÍCULO

Creative Commons Atribución Compartir Igual 4.0 Internacional



La edición de textos, el diseño editorial
y la conversión a formatos electrónicos de este artículo
estuvieron a cargo de Tipografía
(www.tipografica.io)