
**DIREITO EMPRESARIAL E A NATUREZA JURÍDICA DO MEIO
AMBIENTE DO TRABALHO****DROIT DES AFFAIRES ET LA NATURE JURIDIQUE DE
L'ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL****VALMIR CÉSAR POZZETI**

Doutor em Biodireito pela Université de Limoges/França. Professor adjunto da UEA – Univ. do Estado do Amazonas e professor Adjunto da UFAM – Univ. Federal do Amazonas, onde ministra aula na Graduação e Pós-Graduação Stricto Sensu.

RESUMO

O objetivo desta pesquisa é o de analisar a relação existente entre Empresa, Trabalhador e Meio Ambiente do Trabalho, e identificar a natureza jurídica do Meio Ambiente do Trabalho, relacionando as diversas normas ambientais protetivas que se refletem no meio ambiente do trabalho. As formas de produção de bens exigem o cumprimento das normas, uma vez que não se admite que o trabalhador ingresse nos postos de trabalho sadio e, ao sair, esteja doente. Dessa forma, conclui-se que o Direito Ambiental do Trabalho é um direito difuso que se inter-relaciona com o Direito do trabalho, Direito Empresarial, Direito Econômico e Direito Ambiental; sendo assim, é imprescindível que o Empresário contemporâneo observe as regras ambientais, sob pena de ver sua atividade empresarial fracassada, uma vez que a legislação ambiental brasileira traz regras imperativas, com consequências no meio ambiente físico e psíquico do trabalhador, elementos esses que se relacionam com a manutenção da vida com qualidade. A metodologia utilizada na presente pesquisa é a do método

dedutivo; quanto aos meios a pesquisa é bibliográfica, com análise à legislação, doutrina e jurisprudência e, quanto aos fins, a Pesquisa é qualitativa.

PALAVRAS-CHAVE: Meio Ambiente Do Trabalho; Direito Empresarial; Direito Do Trabalho.

RÉSUMÉ

L'objectif de cette recherche est d'analyser la relation entre société et environnement de travail de l'employé et d'identifier la nature juridique de l'environnement de travail, le concernant les diverses normes de protection environnementales qui sont reflètent dans le milieu de travail. Les formes de production de biens exigent le respect des règles, depuis non admet que l'utilisation de travailleurs à des postes de travail et de son, en voie de disparition, est malade. Ainsi, il est conclu que le droit de l'environnement est un droit flou qui s'interface avec le droit du travail, droit des sociétés, droit économique et de droit de l'environnement ; Par conséquent, il est impératif que l'homme d'affaires contemporain note des règles environnementales, sous peine de voir son activité commerciale, puisque la législation environnementale brésilienne apporte règles impératives, avec des conséquences pour l'environnement physique et psychologique du travailleur, les éléments qui ont trait au maintien de la qualité de vie. La méthodologie utilisée dans cette recherche est la méthode déductive; quant à la littérature de recherche, l'analyse est législation, doctrine et la jurisprudence et les besoins, la recherche est qualitative.

MOTS-CLÉS : Environnement; Droit Des Sociétés; Droit Du Travail.

INTRODUÇÃO

O Direito Empresarial e o Direito do Trabalho são dois ramos intimamente interligados, onde um não vive sem o outro, na contemporaneidade. As relações

trabalhistas é que estabelecem a dinâmica de produção de uma empresa. Logo, esse ambiente de trabalho deve ser saudável, prazeroso e estimulador; pois se não for assim, a saúde do trabalhador fica prejudicada e, conseqüentemente, a produtividade também.

Para sobreviver, o homem precisar trabalhar, pois é do trabalho que tirará o sustento para si e para sua família. Assim, pode-se dizer que a existência do homem (sua manutenção e reprodução da vida humana) dependem do trabalho.

Entretanto, esse trabalho não pode ser somente algo que lhe ofereça o mínimo existencial (comida); ao contrário, deve trazer intrínseco, a possibilidade de um ambiente de trabalho seguro e saudável, com condições mínimas de salubridade, para garantir-lhe saúde e vida digna, possibilitar-lhe relações sociais (eventos, festas, etc..) A fim de garantir-lhe o máximo de inserção na vida social, cultural e econômica da empresa e do país, para que haja o progresso com sustentabilidade, meta almejada por todos os povos da humanidade.

O conceito de Sustentabilidade está contido nas diversas Convenções Internacionais sobre o Meio Ambiente (Estocolmo – 1972; Declaração do Rio de Janeiro - 1992e mais recentemente na Declaração do Rio + 20, ocorrida em 2012, na cidade do Rio de Janeiro – Brasil) e Sustentabilidade (Convenções sobre mudanças Climáticas) onde o tema “crescer em qualidade e não em quantidade”, aponta os esforços de todos para a busca de soluções, para manter a vida no planeta terra.

A indústria de transformação, qualquer que seja ela, é uma grande geradora de externalidades; pois retira os bens ambientais da natureza e os transforma. Esse processo de transformação gera poluição no meio ambiente físico natural e artificial. No tocante ao meio ambiente artificial (aquele modificado pelo homem), o espaço físico das empresas deve buscar se adequar às regras de direito, na tentativa de trazer qualidade de vida àqueles que passam, pelo menos um terço de suas vidas (8 horas diárias de trabalho) naquele espaço.

Os mecanismos que regulam essas relações trabalhistas no meio ambiente empresarial devem ser regulados pelas leis civis, elaboradas pelo Poder Público Organizado, para manter a paz social, possibilitar o lucro e o desenvolvimento e

assegurar qualidade de vida aos administrados (trabalhadores, empresários e sociedade civil).

A problemática que se estabelece, nesta pesquisa, é: de que forma assegurar a lucratividade Empresarial e a dignidade do trabalhador, no meio ambiente de trabalho?

Esta pesquisa se justifica, pois, cabe ao Estado, enquanto organizador da Ordem Social e Econômica, manter os postos de trabalho, assegurar saúde e segurança a todos os seus governados. Logo, ao liberar uma determinada atividade econômica, deve fazê-lo, observando se essa atividade garantirá à sociedade e àqueles que trabalharão nela, os mínimos necessários.

Assim, para que haja a preservação da vida e a garantia da lucratividade, o Direito Empresarial e o Direito do trabalho devem estar alinhados, de forma que a sustentabilidade seja o marco principal nesta relação: “Empresa X Trabalhador” e “Trabalhador X Empresa”.

O objetivo desta pesquisa é analisar a legislação brasileira e verificar se a mesma contempla mecanismos que possibilitem a atividade empresarial, com a preservação da vida e meio ambiente saudável aos trabalhadores.

A metodologia utilizada na presente pesquisa é a do método dedutivo; quanto aos meios a pesquisa será bibliográfica, com análise à legislação, doutrina e jurisprudência e, quanto aos fins, a Pesquisa será qualitativa.

1. PRINCIPIO DA DIGNIDADE HUMANA DO TRABALHADOR

O trabalho é um dos principais Direitos Fundamentais do ser humano, pois é através dele que o trabalhador realizar-se-á como “humano”: obterá recursos para alimentar-se, terá condições de educar a si e a seus filhos, terá acesso ao lazer e à cultura; terá condições psicológicas para desenvolver e criar, terá auto-estima para realizar-se.

Sem condições psicológicas, financeiras, possibilidade de sonhar e crescer, saúde e bem-estar, o ser humano não consegue sobreviver. Estes elementos são necessários para que o “homem” atinja a felicidade.

Logo, o ambiente de trabalho deve proporcionar esses elementos ao trabalhador. Aliás, esse é um dos objetivos fundamentais da República Federativa, estabelecido na Constituição Federal de 1.988, *in verbis* :

Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

I - a soberania;

II - a cidadania;

III - a dignidade da pessoa humana;

IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa;

V - o pluralismo político. (gn)

Vê-se, portanto, que a Lei Maior brasileira, traz em seu bojo, a necessidade de que os Poderes Executivo e Legislativo, bem como todos os entes federados, busquem atingir a Excelência no tocante à dignidade da pessoa humana e identifique, para assegurar, os valores sociais do trabalho, bem como o da livre iniciativa.

O legislador, de forma clara, não se permitiu excluir a relação entre empresa e trabalhador: ao estabelecer no inciso IV acima, de que é fundamento do Estado Democrático de Direito da República Federativa do Brasil, “os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa”, esclarece que a livre iniciativa (atividades empresariais) deve ser valorizada e estimulada em nosso país, entretanto, essa valorização não deve perder de vista o trabalho em condições dignas.

Assim, a análise do artigo 1º da CF/88, acima, nos permite entender que no tocante à livre iniciativa, a atividade empresarial deve estar conexa com o artigo 170 da Constituição Federal, *in verbis*;

Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios:

I - Soberania nacional; II

- Propriedade privada;

III - função social da propriedade;

IV - Livre concorrência;

V - Defesa do consumidor;

VI - Defesa do meio ambiente, inclusive mediante tratamento diferenciado conforme o impacto ambiental dos produtos e serviços e de seus processos de elaboração e prestação;

VII - redução das desigualdades regionais e sociais;

VIII - busca do pleno emprego; (gn)

Verifica-se, pelo texto do artigo supra que, a “busca do pleno emprego” deve ser uma constante nas relações empresariais, com seus trabalhadores. Desta forma, a atividade econômica, no Brasil, deve primar para assegurar o pleno emprego. E o que seria esse pleno emprego?

Seria o emprego capaz de trazer dignidade para o trabalhador: salário suficiente para atender às suas necessidades básicas, proporcionar-lhe felicidade no trabalho, assegurar-lhe saúde, cultura, inserção social, bem-estar e sentir-se útil (produtivo).

Outro componente importante, que as atividades empresariais devem primar, é a defesa do meio ambiente, nos seus processos industriais. E o que seria esse meio ambiente? A Lei nº 6.938/81 –Lei de Política Nacional do Meio Ambiente - esclarece:

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;

Dessa forma, modificada a estrutura natural cria-se o chamado meio “ambiente artificial”. Assim, toda a estrutura de um ambiente empresarial (salas, moveis, ar condicionado, computadores, maquinários, etc...) É um novo espaço, alterado pelo homem, para a consecução de suas finalidades. Este local, meio ambiente artificial, abrigará os trabalhadores que desenvolverão a atividade econômica e, conseqüentemente esse é o meio em que passaram um terço de suas horas diárias. Logo, esse ambiente deve ser seguro, saudável, propiciar a auto-estima, a qualidade de vida, ..., enfim, ser sustentável.

Neste sentido, esclarece Séguin (2002, p. 3), que “O Direito ambiental é constituído por um conjunto de normas jurídicas relativas à proteção da natureza e a luta contra a poluição”.

Importante destacar que o direito ao meio ambiente protegido é um direito difuso (os sujeitos são indeterminados e o objeto é indivisível), protegido pelo Ministério Público (art. 129, CRFB), já que pertence a todos e é um direito humano fundamental, consagrado nos Princípios 1 e 2 da Declaração de Estocolmo e reafirmado na Declaração do Rio/92 e no art. 225 da CRFB, in verbis :

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.

Dessa forma, o direito do trabalho está intimamente ligado ao Direito ambiental e, por isso, veremos a seguir, os Princípios de Direito Ambiental que subsidiam as questões trabalhistas.

2. PRINCIPIOS DO DIREITO AMBIENTAL DO TRABALHO

Os princípios são Normas jurídicas que se sobrepõem à própria lei; uma vez que são os fundamentos do ordenamento jurídico e prevalecem sobre todas as demais normas. São a gênese, o repositório onde se busca valores honestos e convalidados por toda a comunidade, como justos e isonômicos.

No tocante aos princípios do Direito Ambiental do Trabalho, destacam-se: Princípio Poluidor pagador; Prevenção, Precaução, desenvolvimento Sustentável e Informação.

2.1 PRINCÍPIO DO POLUIDOR-PAGADOR

Não consiste em obter uma permissão para poluir, significa internalizar os danos que a empresa possa causar: se houver a poluição/degradação, o poluidor terá que pagar. Diz a CF/88:

Art. 225 – (...) omissis

§ 3º - 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. (gn)

Já a Lei nº 6.938/81, leva em conta que os recursos ambientais são escassos, portanto, sua produção e consumo geram reflexos, ora resultando sua degradação, ora resultando sua escassez. E obriga quem poluiu, a pagar pela poluição causada ou que pode ser causada. Vejamos:

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

(...) omissis

VII. à imposição, ao poluidor e ao predador, da obrigação de recuperar e/ou indenizar os danos causados, e ao usuário, de contribuição pela utilização de recursos ambientais com fins econômicos.

O empregador que não oferecer um ambiente de trabalho saudável e causar acidentes, será obrigado a indenizar pelo prejuízo que causou. O Seguro Acidente de Trabalho, pago pela empresa, não excluirá sua obrigação de indenizar a poluição que causou.

Vê-se, portanto, que a Empresa que, em suas diversas atividades, causarem danos ao meio ambiente estarão obrigadas a reparar. Da mesma forma, se causarem danos aos seus empregados, estarão obrigadas a reparar.

2.2 PRINCÍPIO DO DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL

Este Princípio é considerado o “Mega” dos “megas” princípios da Declaração do Rio, na ECO/Rio/92. Foi criado na Conferência de Estocolmo/Suécia/1972 e reeditado na ECO/92 (Declaração do Rio/92):

Princípio 4. A fim alcançar o **desenvolvimento sustentável**, a proteção do ambiente deverá constituir-se como parte integrante do processo de desenvolvimento e não poderá ser considerada de forma isolada.

Neste princípio, o que há que se levar em conta é que as empresas ao desenvolverem suas atividades, devem fazê-lo de forma que o bem ambiental utilizado ou posto à sua disposição seja perene, que exista no futuro, e que seus trabalhadores não adoçam no devido processo de transformação desses bens ou do meio ambiente.

2.3 PRINCÍPIO DA PRECAUÇÃO

Este princípio é utilizado quando, na atividade que se quer realizar, há incerteza científica, de dano ambiental. Estabelece a vedação de intervenções no meio ambiente, salvo se houver a certeza que as alterações não causarão reações adversas, já que nem sempre a ciência pode oferecer à sociedade respostas conclusivas sobre a inocuidade de determinados procedimentos.

Graças a esse Princípio, a disponibilização de certos produtos é por muitas vezes criticada pelos vários segmentos sociais e o próprio Poder Público - como aconteceu no episódio dos alimentos transgênicos, já que não foi feito o EPIA (Estudo Prévio de Impacto Ambiental), exigência constitucional que busca avaliar os efeitos e a viabilidade da implementação de determinado projeto que possa causar alguma implicação ambiental – deve parar ou impedir a atividade.

Segundo Lavielle, citado por Machado (2014, p. 33), “O Princípio da Precaução consiste em dizer que não somente somos responsáveis sobre o que nós sabemos,

sobre o que nós deveríamos ter sabido, mas, também, sobre o de que nós deveríamos duvidar”.

O Princípio da Precaução está tipificado na ECO/92, in verbis :

Princípio 15. De modo a proteger o meio ambiente, o princípio da precaução deve ser amplamente observado pelos Estados, de acordo com suas capacidades. Quando houver ameaça de danos sérios ou irreversíveis, a ausência de absoluta certeza científica não deve ser utilizada como razão para postergar medidas eficazes e economicamente viáveis para prevenir a degradação ambiental.

Neste sentido, emprega-se esse Princípio, aos trabalhadores nas empresas biotecnológicas, que ao manipularem genes, estão sofrendo riscos de serem contaminados; pois o ambiente de trabalho deve ser cuidado e há uma diretriz específica de como trabalhar com esses elementos, para não causar danos à saúde do próprio trabalhador e daqueles que irão se utilizar do novo produto.

2.4 PRINCÍPIO DA PREVENÇÃO

É muito semelhante ao Princípio da Precaução, mas com este não se confunde. Ele nos remete a perigos concretos, “uma vez que se pode prever que uma certa atividade pode ser danosa, ela deve ser evitada ou realizado os esforços para que cause o mínimo de impacto possível, quando ela é inevitável.

Sua aplicação se dá nos casos em que os impactos ambientais já são conhecidos, restando certo a obrigatoriedade do licenciamento ambiental e do Estudo de Impacto Ambiental (EIA).

Este princípio aplica-se quando há certeza do dano ambiental. Para que haja aplicabilidade eficiente do Princípio da Prevenção, Machado (2014, p. 45) destaca cinco itens:

- a) Identificação e inventário das espécies animais e vegetais de um território, quanto à conservação da natureza e identificação das fontes contaminantes das águas e do mar, quanto ao controle da poluição;

-
- b) Identificação e inventário dos ecossistemas, com a elaboração de um mapa ecológico;
 - c) Planejamentos ambiental e econômico integrados;
 - d) Ordenamento territorial ambiental para a valorização das áreas de acordo com a sua aptidão;
 - e) Estudo de Impacto Ambiental.

Como proteger se não forem aplicadas as medidas de prevenção? Desta forma, no âmbito do trabalho, mormente os insalubres, perigosos e hostis, onde já se pode verificar danos, deve-se adotar todas as medidas de prevenção, tais como: uso de EPI – Equipamento de Proteção individual, modificação da temperatura, alteração da luminosidade, etc.

2.5 PRINCÍPIO DA INFORMAÇÃO E PARTICIPAÇÃO

Estabelecido na Convenção de Aarhus/Dinamarca/1998 chamou a atenção dos governos e dos poderes judiciários europeus, quanto à aplicabilidade desse princípio para que as partes fizessem vistas aos seus autos, haja vista que só os advogados poderiam ter acesso aos autos, o que foi acolhido devido à pressão daqueles que representaram a citada convenção: A informação está ligada à Educação Ambiental, que é o “mote” da eficácia de aplicabilidade desse Princípio. Sua legalidade está prevista na Constituição Federal de 1988, *in verbis*:

Art. 5º - Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:
(...) omissis

XXXIII - todos têm direito a receber dos órgãos públicos **informações de seu interesse particular, ou de interesse coletivo ou geral**, que serão prestadas no prazo da lei, sob pena de responsabilidade, ressalvadas aquelas cujo sigilo seja imprescindível à segurança da sociedade e do Estado; (gn)

Já no tocante à Administração Pública, estabelece a Constituição Federal:

Art. 37 - A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência e, também, ao seguinte:

§ 1º - **A publicidade dos atos**, programas, obras, serviços e campanhas dos órgãos públicos deverá ter caráter educativo, informativo ou de orientação social, dela não podendo constar nomes, símbolos ou imagens que caracterizem promoção pessoal de autoridades ou servidores públicos. (gn)

Neste mesmo sentido, a Constituição Federal, estabelece obrigações às Empresas que queiram operarem no Brasil, *in verbis* :

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: (...) *omissis*

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; (gn)**

Então, se uma determinada atividade poluidora, vai ser instalada em determinada região, a população do entorno deve tomar conhecimento e opinar se aceita ou não essa atividade; pois as externalidades produzidas pela empresa, será absorvida com mais intensidade, pela população do entorno.

Desta forma, no tocante ao Meio Ambiente do Trabalho, o trabalhador deve receber todas as informações: sobre a atividade que irá realizar, se a atividade desenvolvida lhe causará danos à saúde, se sua qualidade de vida será reduzida com a atividade que desenvolverá, etc. Por exemplo, o trabalhador que trabalha com atividades insalubres deve ter a informação de que sua expectativa de vida (longevidade) diminuirá e que poderá ao longo do tempo, desenvolver doenças, em virtude da atividade laboral que está realizando.

Já no tocante à participação (Princípio 10 da ECO/92) do trabalhador, essa pode se dar através das elaborações da norma coletiva. Exemplo: os empregados,

através de sindicatos (CCT e ACT) participam na produção de normas para o ambiente do trabalho.

3. NATUREZA JURIDICA DO DIREITO AMBIENTAL DO TRABALHO:

As regras que regem as atividades laborais, estão intimamente ligadas á saúde pública, devendo o Estado intervir nessa relação e assegurar que a saúde do trabalhador será preservada.

Segundo Rocha (1997, p. 32), “A proteção ao meio ambiente do trabalho associa-se à tutela de saúde do trabalhador, sob o fundamento constitucional da tutela da “vida com dignidade”.

Neste particular, a problemática da insalubridade e periculosidade, dos ambientes de trabalho deve ser compreendida como uma das mais graves situações que assolam o ambiente laboral.

Por ser um meio ambiente coletivo, o direito ambiental do trabalho destaca-se como Direito Difuso, e o Código de Defesa do Consumidor corrobora essa sua natureza jurídica, *in verbis* :

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

(...) omissis

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

Logo, o direito ao meio ambiente de trabalho ‘são”, com qualidade de vida e manutenção da dignidade da pessoa humana, é direito de todos os trabalhadores de uma determinada categoria e não apenas o de um deles!

O direito a um ambiente de trabalho adequado, está fundamentado na carta da República/88, no tocante aos direitos fundamentais:

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a

inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

(...) *omissis*

II - Ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude de lei;

III - ninguém será submetido a tortura nem a tratamento desumano ou degradante;

(...) *omissis*

X - São invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação; (gn)

No tocante aos Direitos Sociais e à Saúde, a Carta da República também prevê:

Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, **o trabalho**, a moradia, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição. (gn)

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

(...) *omissis*

VIII - colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho. (gn)

Não obstante a isso, a Constituição Federal de 1.988 ainda enumerou um rol de direitos dos trabalhadores, urbanos e rurais, que devem estar intimamente alinhados com as regras ambientais, devendo as empresas, cumpri-los, todos; caso contrário, o seu descumprimento poderá, inclusive, provocar o encerramento das atividades:

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

(...) *omissis*

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

(...) *omissis*

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

(...) *omissis*

XXVIII - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa;

(...) *omissis*

Importante destacar que "vida digna" tem que ter: saúde, trabalho e alimentação adequada. Assim, o trabalho não pode usurpar a saúde do trabalhador e a Saúde envolve elementos de ordem material e psíquica:

A dignidade da Pessoa Humana não permite, por exemplo, a prática do assédio moral no trabalho. Esta é uma outra preocupação que o empresário deve ter; pois o assédio moral diminui a auto-estima do trabalhador e pode causar-lhe problemas psicológicos. Vejamos sua previsão na Carta da República de 1988:

Art. 225. (...) *omissis*

§ 1º - Para assegurar a efetividade desse direito, incumbe ao Poder Público:
(...) *omissis*

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

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

§ 3º - 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**.

Percebe-se que as condutas lesivas ao trabalhador, no ambiente de trabalho impõe ao seu empregador ou ao Litisconsorte, a obrigação de reparar o dano, mesmo que essas tenham oferecidos os EPIs – Equipamento de Proteção Individual.

Vejamos o que a Constituição do Estado do Amazonas nos oferece a esse respeito:

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.

Já a Constituição do Estado do Ceará assim estabelece:

Art. 269. Compete ao Estado garantir:

I – **A fiscalização do cumprimento de medidas que visem a eliminação de riscos de acidentes e doenças profissionais do trabalho;** (gn)

(...) *omissis*

III- controle e fiscalização através de órgãos de vigilância sanitária, dos ambientes e processos do trabalho, de acordo com os riscos de saúde, garantindo o acompanhamento pelas entidades sindicais;

IV – **Participação das entidades sindicais e associações classistas na gestão dos órgãos estaduais de saúde do trabalhador e de proteção do ambiente de trabalho.** (gn)

Art. 270. Ao sistema estadual de saúde compete, além de outras atribuições, nos termos da lei:

(...) *omissis*

XIV – colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho.

No mesmo sentido, estabelece a constituição do Estado de São Paulo:

Art. 191. O Estado e os municípios providenciarão, com a participação da coletividade, a preservação, conservação, defesa, recuperação e melhoria **do meio ambiente** natural, artificial **e do trabalho**, atendidas as peculiaridades regionais e locais em harmonia com o desenvolvimento social e econômico. (gn)

E a Constituição do Estado de Rondônia, prevê:

Art. 244 - A saúde ocupacional é parte integrante do sistema estadual de saúde, **sendo assegurada aos trabalhadores**, mediante:

I - Medidas que visem à eliminação de riscos de acidentes e doenças da profissão e do trabalho;

II - Informação a respeito dos riscos que o trabalho representa à saúde, dos resultados das avaliações realizadas e dos métodos de controle;

III - recusa ao trabalho em ambiente insalubre ou perigoso, ou que represente graves e iminentes riscos à saúde quando não adotadas medidas de eliminação ou proteção contra eles, assegurada a permanência no emprego; IV -

Participação na gestão dos serviços relacionados à segurança do trabalho e saúde ocupacional dentro e fora dos locais de trabalho. (gn)

E por fim, a constituição do Estado da Bahia, preconiza:

Art. 218 - **O direito ao ambiente saudável inclui o ambiente de trabalho**, ficando o Estado obrigado a garantir e proteger o trabalhador contra toda e qualquer condição nociva à sua saúde física e mental. (gn)

Já no tocante à legislação infraconstitucional, conseguimos encontrar a sua previsibilidade na Política Nacional do Meio Ambiente, lei nº 6.938/81, *in verbis* :

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

III - poluição, a degradação da qualidade ambiental resultante de atividades que direta ou indiretamente:

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

Se ocorrer lesão ao trabalhador, em ambiente de trabalho, no caso de terceirização, a Carta Maior determina que o Princípio da Solidariedade seja aplicado, a benefício do trabalhador.

Desta forma, o meio ambiente do trabalho está fundamentado em diversas legislações, onde se declara a sua natureza jurídica de bem difuso, pertencente a toda a coletividade.

3.1 MEIO AMBIENTE DE TRABALHO NA OIT

A Organização Internacional do Trabalho - OIT, foi criada em 1.919, através do Tratado de Versailles. É um dos Organismos da ONU – Organização das Nações Unidas, criada com o objetivo de humanizar o trabalho, combater o trabalho escravo e infantil. Neste sentido, é objetivo deste organismo, também verificar a qualidade de vida e saúde, com que esse trabalho é desenvolvido, nos diversos países que são adesos à ONU.

Em matéria de saúde do trabalhador, vários são as Convenções editadas pela OIT, que melhorar a qualidade de vida do trabalhador (12, 16, 42, 113, 115, 119, 120,

124, 127, 134, 136, 139, 148, 152, 155, 161, 162, 163, 164, 170, 174, 177) e, em especial, as Convenções de nº 148 e nº 155, que versam sobre meio ambiente do trabalho.

A Convenção 155 OIT (vigência nacional 18.05.1993), assim dispõe:

Art. 3 O termo saúde, com relação ao trabalho, abrange não só a ausência de afecções ou de doenças, **mas também os elementos físicos e mentais que afetam a saúde (...)**. (gn)

Art. 4 Todo membro deverá (...) pôr em prática e reexaminar periodicamente uma política nacional coerente em matéria de segurança e saúde dos trabalhadores **e o meio ambiente do trabalho**. (gn)

Art. 8 Todo membro deverá adotar, por via legislativa ou regulamentar ou por qualquer outro método de acordo com as condições e a prática nacionais (...) as medidas necessárias para tornar efetivo o artigo 4 da presente Convenção”.

Dessa forma, verifica-se, também, que o meio ambiente do trabalho está assegurado por tratados e convenções internacionais.

3.2 MEIO AMBIENTE DE TRABALHO NA AGENDA 21

Agenda 21, documento elaborado na UNCED (Conferência das Nações Unidas para o Meio Ambiente e o Desenvolvimento, Rio 92), e aprovado nesta convenção Internacional, em seu capítulo XXIII, reconhece a necessidade de prioridade na proteção ao meio ambiente, estendendo a noção de desenvolvimento sustentável ao meio ambiente do trabalho.

Foram estabelecidas metas a serem atingidas pelas Nações adesas à ONU e que se comprometeram em implantar a Agenda 21, ratificando as convenções da OIT sobre a matéria, com a obrigatoriedade de criação de legislação doméstica que suporte as convenções. Essa agenda nada mais é que a criação de mecanismos bipartites (trabalhadores empresários) ou tripartites (trabalhadores, empresários e governos) nas áreas de saúde, segurança e meio ambiente;

Isso possibilitaria o aumento de acordos coletivos ambientais para atingir o desenvolvimento sustentável, redução de acidentes de trabalho e doenças

ocupacionais; o desenvolvimento e ampliação da capacitação dos trabalhadores na área de saúde ocupacional e meio ambiente.

Assim, o aumento de acordos coletivos ambientais para atingir o desenvolvimento sustentável, redução de acidentes de trabalho e doenças ocupacionais; o desenvolvimento e ampliação da capacitação dos trabalhadores na área de saúde ocupacional e meio ambiente, seria de responsabilidade do Estado, do empregador e do trabalhador, envolvendo a todos nesse processo, em completa harmonia com o Princípio da Participação.

Dessa forma, já podemos formular um novo conceito de Meio Ambiente do Trabalho:

Conceito: meio ambiente do trabalho “não se restringe ao espaço interno da fábrica ou da empresa, mas se entende ao próprio local de moradia ou ao ambiente urbano”. Mais do que isso, o meio ambiente do trabalho representa todos os elementos, inter-relações e condições que influenciam o trabalhador em sua saúde física e mental, comportamento e valores reunidos no *locus* do trabalho, inclusive alterações tecnológicas.

O ponto de partida deve ser o “ambiente” onde são estabelecidas as relações de trabalho, onde estas ocasionam situações que afetam e interferem no mundo do trabalho e que atingem diretamente os ambientes de trabalho e o próprio trabalhador.

3.3 DIREITO AMBIENTAL DO TRABALHO NO MTB

A CLT – Consolidação das leis Trabalhistas - dedica um capítulo à Medicina e Segurança no Trabalho, no qual estabelece que, no tocante às atividades insalubres e perigosas, o MTB – Ministério do Trabalho irá criar diretrizes de como essas espécies de trabalho devem ser desenvolvidas.

Para as regulamentar, o MTB o fez através de NRs – Normas Regulamentadoras, que foram assim distribuídas, conforme a temática: 1) NR 01 Disposições Gerais; 2) NR 02 Inspeção Prévia; 3) NR 03 Embargo ou Interdição; 4) NR 04 Serviços Especializados em Eng. de Segurança e em Medicina do Trabalho; 5) NR 05 Comissão Interna de Prevenção de Acidentes. 6) NR 06 Equipamentos de Proteção Individual – EPI; 7) NR 07 Programas de Controle Médico de Saúde Ocupacional - Despacho SSST (Nota Técnica); 8) NR 08 Edificações; 9) NR 09

Programas de Prevenção de Riscos Ambientais; 10) NR 10 Segurança em Instalações

e Serviços em Eletricidade; 11) NR 11 Transporte, Movimentação, Armazenagem e Manuseio de Materiais. NR 11 Anexo I Regulamento Técnico de Procedimentos para Movimentação, Armazenagem e Manuseio de Chapas de Mármore, Granito e outras Rochas; 12) NR 12 Segurança no Trabalho em Máquinas e Equipamentos; 13) NR 13 Caldeiras e Vasos de Pressão; 14) NR 14 Fornos; 15) NR 15 Atividades e Operações Insalubres; 16) NR 16 Atividades e Operações Perigosas; 17) NR 17 Ergonomia -NR 17 Anexo I - Trabalho dos Operadores de Checkouts - NR 17 Anexo II - Trabalho em Teletendimento / Telemarketing; 18) NR 18 Condições e Meio Ambiente de Trabalho na Indústria da Construção; 19) NR 19 Explosivos; 20) NR 20 Líquidos Combustíveis e Inflamáveis; 21) NR 21 Trabalho a Céu Aberto; 22) NR 22 Segurança e Saúde Ocupacional na Mineração; 23) NR 23 Proteção Contra Incêndios; 24) NR 24 Condições Sanitárias e de Conforto nos Locais de Trabalho; 25) NR 25 Resíduos Industriais Visualizar; 26) NR 26 Sinalização de Segurança; 27) NR 27 Revogada pela Portaria GM n.º 262, 29/05/2008; 28) NR 28 Fiscalização e Penalidades; 29) NR 29 Norma Regulamentadora de Segurança e Saúde no Trabalho Portuário; 30) NR 30 Norma Regulamentadora de Segurança e Saúde no Trabalho Aquaviário- NR 30 - Anexo I - Pesca Comercial e Industrial - NR 30 - Anexo II - Plataformas e Instalações de Apoio; 31) NR 31 Norma Regulamentadora de Segurança e Saúde no Trabalho na Agricultura, Pecuária Silvicultura, Exploração Florestal e Aquicultura; 32) NR 32 Segurança e Saúde no Trabalho em Estabelecimentos de Saúde; 33) NR 33 Segurança e Saúde no Trabalho em Espaços Confinados; 34) NR 34 Condições e Meio Ambiente de Trabalho na Indústria da Construção e Reparação Naval.

Assim, verifica-se que, as atividades especiais, ou seja, os ambientes laborais que oferecem risco à vida e à saúde do trabalhador, foram tipificados perla Ministério do Trabalho e Emprego, que tratou de estabelecer regras e condições, Equipamentos de proteção Individual, exames médicos periódicos e outros mecanismos de proteção, visando assegurar ao trabalhador, melhores condições de trabalho e qualidade de vida, tanto no plano físico como psíquico do trabalhador.

3.4 DANO AMBIENTAL NO TRABALHO

Os danos, físicos ou psíquicos ocorridos no meio ambiente do Trabalho devem ser indenizados pelo Empregador/Empresa; uma vez que, em ocorrendo o dolo, a culpa, a imprudência ou imperícia, deve o empregador indenizar.

Neste sentido, estabelece o Código Civil Brasileiro, *in verbis* :

Art. 186. Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, **comete ato ilícito.**

E, nessa linha de raciocínio, o dano ambiental no trabalho pode ser compreendido através do comando dado pela Lei nº 6.938/81- PNMA, *in verbis* :

Art. 3º (...) omissis
III – poluição: degradação da qualidade ambiental resultante de atividades que direta ou indiretamente:
a) prejudiquem a saúde, a segurança e o bem-estar da população. (gn)

Verifica-se que, além dos danos causados ao trabalhador, no ambiente do trabalho, se as externalidades geradas causarem prejuízos à população do entorno, a Empresa também estará responsável para indenizar as vítimas, assegurando-lhes: planos de saúde, recuperação e lucros cessantes, se for o caso.

Com efeito, a problemática das doenças profissionais (produzida ou desencadeada pelo exercício peculiar a determinada atividade – tecnopatias) pode ser enquadrada, também, como degradação ambiental.

Os agentes agressivos entram em contato com os trabalhadores por inalação, pelas vias respiratórias; por ingestão, absorvidos pelo trato intestinal; ou pela exposição dermal, contato com a pele. A inalação é um dos problemas de maior gravidade na questão ocupacional, na medida em que a respiração é um processo contínuo, embora a exposição pela pele constitua o maior volume das doenças, com as dermatites ocupacionais.

Segundo Rocha (1997, p. 97):

A exposição intensa a agentes químicos pode causar efeitos neurológicos (chumbo e o mercúrio); defeitos orgânicos (cádmio e chumbo); e até a morte

(hidrogênio sulfídrico); anilina (irritante para os olhos, danos à córnea); arsênico (angiossarcoma do fígado, câncer de pele); benzeno (leucemia); berílio (pneumonias e edema pulmonar); monóxido de carbono (pode causar morte); carbono tetracloreto (depressões no sistema nervoso central e sistemas gastrointestinais); dióxido sulfídrico (doenças respiratórias); ruído excessivo pode causar surdez profissional.

No Meio Ambiente rural, as atividades de mineração e extrativismo, bem como a chamada Revolução verde com o uso intenso de agrotóxico, a exploração de carvão, etc. Provocam inúmeros danos ambientais, seja ao meio ambiente, seja à saúde do trabalhador. Nesse sentido, a CLT, tipifica que:

Art. 168 - **Será obrigatório exame médico**, por conta do empregador, nas condições estabelecidas neste artigo e nas instruções complementares a serem expedidas pelo Ministério do Trabalho:

- I - A admissão;
- II - Na demissão;
- III - periodicamente.

§ 1º - O Ministério do Trabalho baixará instruções relativas aos casos em que serão exigíveis exames:

- a) por ocasião da demissão;
- b) complementares.

§ 2º - Outros exames complementares poderão ser exigidos, a critério médico, para apuração da capacidade ou aptidão física e mental do empregado para a função que deva exercer.

§ 3º - O Ministério do Trabalho estabelecerá, de acordo com o risco da atividade e o tempo de exposição, a periodicidade dos exames médicos.

§ 4º - O empregador manterá, no estabelecimento, o material necessário à prestação de primeiros socorros médicos, de acordo com o risco da atividade.

Vê-se, portanto, que o empregador deverá tomar todos os cuidados necessários, para não gerar danos aos seus trabalhadores. Como o Direito ao meio ambiente é um direito difuso, qualquer dano, seja físico ou psicológico, ao trabalhador, será caracterizado como dano ambiental. A situação se agravará se a empresa gerar externalidades que ultrapassem o limite do local de trabalho, atingindo a comunidade do entorno, ou transfronteiriça.

Neste sentido, vale a pena destacar o “caso Boquira”: em 1960, a Companhia Brasileira de Chumbo (Cobrac), ex-subsidiária da empresa Penarroya Oxide S.A, do grupo Metaleurop, e atualmente parte do grupo Trevo, instalou-se em Santo Amaro

da Purificação e Boquira, para iniciar a exploração e processamento de minério de chumbo. Os minerais extraídos na Mina de Boquira/BA, principalmente Galena e Cerusita, eram transformados em lingotes de Chumbo em Santo Amaro/BA. Tal transformação ocorria através de um processo de sintetização.

Conforme Rocha (1.997, p. 70):

Estima-se que nos 32 anos de funcionamento no município, a Cobrac tenha produzido cerca de 900 mil toneladas de liga de Chumbo, gerando cerca de 500 mil toneladas de escória, material com até 3% de concentração desse elemento. Segundo depoimentos de moradores, a chegada da fábrica a Santo Amaro da Purificação foi acompanhada de promessas de progresso e emprego.

No entanto, segundo relatório elaborado pelo Instituto de Desenvolvimento Ambiental (IDA - 2002, p. 3), resultado de estudo realizado por encomenda das procuradorias da República no Distrito Federal e na Bahia, a Usina Plumbum, sucessora da Cobrac, “estaria localizada em área pouco favorável do ponto de vista ambiental. Sua planta está situada a noroeste da zona urbana de Santo Amaro, no Recôncavo Baiano, a 300 metros da margem do rio Subaé, que recebe os efluentes líquidos “sem nenhum tratamento”.

O relatório indica o “baixo volume de água”, ou seja, a “pouca capacidade de diluição e dispersão dos poluentes” pelo rio receptor.

Segundo o relatório (2002, p. 5), ao longo das três décadas em que operou no município, “a fábrica da Cobrac despejou na atmosfera, cursos d’água e no solo diversos resíduos e escórias de Chumbo e Cádmio, chegando a 500 mil toneladas por ocasião do encerramento de suas atividades no município, em 1993”.

É relatado que parte considerável deste resíduo foi doado à prefeitura local e à população, como componente para argamassa, sendo empregado na reforma e construção de casas e escolas, de poços artesianos e na pavimentação de ruas.

A contaminação também se deu por contato com feltros utilizados como filtros das chaminés da usina. Esse material era recolhido por funcionários da empresa e moradores de Santo Amaro, que depois o reutilizava como tapetes, colchões e brinquedos para as crianças.

CONCLUSÃO

A problemática que se levantou nesta pesquisa foi a de que se seria possível caracterizar o local de trabalho como uma das espécies de meio ambiente e se seria possível aplicar-se a ele, as regras de direito ambiental.

Verificou-se, pela análise à doutrina e legislação Nacional e Internacional que o Direito Ambiental é um direito difuso que se inter-relaciona de forma sutil com o Direito do Trabalho, com o Direito Empresarial e o Direito Sanitário.

Da análise realizada se constatou que o meio ambiente de trabalho, oferecido pela Empresa deve ser sadio e trazer qualidade de vida ao trabalhador nele inserido. Esse meio ambiente sadio envolve não só o meio ambiente físico, mas também o meio ambiente psíquico que se relaciona com as questões morais.

Assim, o empreendedor deve oferecer aos seus empregados, meio de ambiente físico (que envolve ventilação e clima adequados, luminosidade, equipamentos de Proteção individual, etc.) E meio ambiente psíquico (moralidade, respeito e manutenção da autoestima) saudáveis, sob pena de não cumprir a legislação ambiental, trabalhista e empresarial, podendo sofrer várias sanções que poderá encurtar a vida útil de seu empreendimento, ou mesmo, encerrá-lo em breve tempo. Dessa forma, é imprescindível que o Empresário de hoje, fique atento para as regras ambientais, pois elas se refletem diretamente nas relações empresariais e trabalhistas.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ACRE, **Constituição do Estado do**. Câmara dos Deputados Estaduais. Rio Branco, 1990.

AMAZONAS, **Constituição do Estado do**. Câmara dos Deputados Estaduais. Manaus, 1989.

ANTUNES, Paulo Bessa. **Direito Ambiental**, Rio de Janeiro: Lúmen Júris, 2002.

BAHIA, Constituição do Estado da. Câmara dos Deputados Estaduais. Salvador, 1990.

BRASIL, **Lei nº 6.938/81 – Política Nacional do Meio Ambiente**. Congresso Nacional, Brasília, 1981.

BRASIL, **Constituição da República Federativa do**. Congresso nacional, Brasília, 1.988.

BRASIL, **Código Civil – lei nº 10.406 de 10 de janeiro de 2002**. Congresso Nacional, Brasília: 2002.

CEARÁ, Constituição do Estado do. Câmara dos Deputados Estaduais. Fortaleza, 1990

ECO 92 - DECLARAÇÃO DO RIO DE JANEIRO. **Convenção internacional sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento Sustentável. Brasil**, Rio de Janeiro, 1.992.

Disponível in <www.anppas.org.br/encontro6/.../GT15-170-31-20120626115525.pdf>, **consultado em 10 out 2015**.

IDA – Instituto de Desenvolvimento Ambiental. **Relatório Anual de 2002**. Disponível em <[_www1.folha.uol.com.br/fsp/dinheiro/fi2503200332.htm](http://www1.folha.uol.com.br/fsp/dinheiro/fi2503200332.htm)>, consulta realizada em 20 out 2015.

MACHADO, Paulo Affonso Leme. **Direito à informação e Meio Ambiente**. São Paulo : Malheiros, 2006.

MACHADO, Paulo Affonso Leme. **Direito Ambiental Brasileiro**. São Paulo: Malheiros, 2014.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2009.

OIT, Organização Internacional do Trabalho. Tratado de Versailles, 1972.

PADILHA, Norma Sueli. **Do Meio Ambiente do Trabalho Equilibrado**. São Paulo : LTr, 2002.

POZZETTI, Valmir C.; SCHETTINI, Mariana Cruz. **A Responsabilidade Civil do Empregador pelos Danos no meio Ambiente do Trabalho**. Revista Veredas do Direito; Belo Horizonte : Editora Dom Helder, 2015. Pg. 287-318.

ROCHA, Júlio César de Sá da. **Direito Ambiental e Meio Ambiente do Trabalho**. São Paulo : LTr, 1997.

RONDÔNIA, Constituição do Estado de. Câmara dos Deputados Estaduais. Porto Velho, 1990

SÉGUIN, Elida. **O Direito Ambiental, nossa casa planetária**. Rio de Janeiro, Ed. Forense, 2002.

SILVA, José Afonso da. **Direito Ambiental Constitucional**. São Paulo : Malheiros, 2009.
WINTER, Gerd. **Desenvolvimento Sustentável, OGM e Responsabilidade Civil na União Européia**. Campinas : Millenium, 2009.