Doutrina

MEIO AMBIENTE DO TRABALHO: DESCRIÇÃO JURÍDICO-CONCEITUAL

Ney Maranhão (**)

Não são apenas as relações entre nações, povos, religiões, ideologias, mas também as relações entre indivíduos numa mesma família, num mesmo povoado, num mesmo edifício, numa mesma empresa, que são atingidas pelo câncer dos mal-entendidos e das animosidades, maledicências, inimizades — *Edgar Morin*(*)

1. Introdução

O que é meio ambiente do trabalho? Quais seus elementos compositivos? O que efetivamente o caracteriza como tal? Com que espécie de molde conceitual estamos trabalhando quando nos referimos a essa enigmática expressão ambiental? Responder a questionamentos dessa ordem representa tormentoso desafio acadêmico. Em primeiro lugar, em face da enorme variedade de fatores que interagem no interior do meio ambiente laboral, tornando-o uma realidade sobremodo meândrica. Em segundo lugar, porque, malgrado muitos se reportem ao meio ambiente do trabalho, são poucos os estudiosos jurídicos (juslaboralistas e mesmo jusambientalistas) que, de fato, arvoram-se em realizar uma mínima sistematização técnica dos variegados fatores labor-ambientais de risco.

Para se ter uma ligeira noção da perturbadora complexidade do assunto, basta lembrar que, desde a década de 1970, o então cientista soviético A. V. Roshchin, já ponderava ser o meio ambiente do trabalho a "resultante de uma combinação complexa de fatores tais como o progresso tecnológico, equipamento e processos industriais, a organização do trabalho e o *design* e o *layout* das dependências industriais"(2). Em tempos mais recentes, destacaríamos a formulação de Raimundo Simão de Melo, para quem o meio ambiente do trabalho, para além do estrito local de trabalho, abrangeria, igualmente, os instrumentos de trabalho, o modo de execução das tarefas, bem assim a própria "maneira como o trabalhador é tratado pelo empregador ou tomador de serviço e pelos próprios colegas de trabalho"(3).

Perceba-se que ambas as lições, separadas por quase quatro décadas, trabalham com uma concepção de meio ambiente do trabalho estonteantemente ampla, abarcadora não apenas do *local* de trabalho, mas também da *organização* do trabalho implementada, bem assim da própria qualidade das *relações interpessoais* travadas no contexto laborativo. Cabe, então, a pergunta: estariam tais descrições, de fato, cientificamente escorreitas? A silhueta jurídico-conceitual do meio ambiente laboral comporia mesmo tamanha abrangência técnica e representação fenomênica? A resposta a essas indagações pressupõe prévia compreensão dos elementos constitutivos e dos específicos fatores que dinamicamente permeiam o meio ambiente do trabalho. É o que pretendemos gizar a seguir.

2. Meio ambiente do trabalho — elementos nucleares: ambiente, técnica e homem

Fática e estaticamente, analisando com vagar a estrutura compositiva basilar do meio ambiente do

(*) Este texto materializa parte das reflexões que compõem o capítulo 2 da tese de doutoramento do autor, intitulada "Poluição labor-ambiental: abordagem conceitual", defendida com êxito em 15 de fevereiro de 2016 junto à Universidade de São Paulo — Largo São Francisco. A banca examinadora foi composta pelos seguintes membros: Professor Guilherme Guimarães Feliciano (USP/Orientador), Professor Antônio Rodrigues de Freitas Junior (USP), Professora Ana Maria Nusdeo (USP), Professor Jorge Cavalcanti Boucinhas Filho (FGV) e Professora Rosita de Nazaré Sidrim Nassar (UFPA). Foi coorientador o Professor Carlos Eduardo Gomes Siqueira (Universidade de Massachusetts — Boston/EUA).

(**) Professor do Curso de Direito da Universidade Federal do Pará. Doutor em Direito do Trabalho e da Seguridade Social pela Universidade de São Paulo — Largo São Francisco (2016), com estágio de Doutorado-Sanduíche junto à Universidade de Massachusetts (Boston/EUA) (out-2014/fev-2015). Especialista em Direito Material e Processual do Trabalho pela Università di Roma — La Sapienza (Itália) (2011). Mestre em Direitos Humanos pela Universidade Federal do Pará (2009). Ex-bolsista CAPES. Professor convidado do Centro Universitário do Estado do Pará (CESUPA) e da Universidade da Amazônia (UNAMA) (em nível de pós-graduação). Professor convidado das Escolas Judiciais dos Tribunais Regionais do Trabalho da 2ª (SP), 8ª (PA/AP), 14ª (RO/AC) e 19ª (AL) Regiões. Membro do Instituto Goiano de Direito do Trabalho (IGT) e do Instituto de Pesquisas e Estudos Avançados da Magistratura e do Ministério Público do Trabalho (IPEATRA). Membro do Comitê Gestor Nacional do Programa Trabalho Seguro (TST/CSJT — Ato GP n. 08, de 10.3.2016). Juiz Titular da 2ª Vara do Trabalho de Santarém (PA) (TRT da 8ª Região/PA-AP). Email: ney.maranhao@gmail.com

(1) MORIN, Edgar. *O método 6:* ética. Tradução de Juremir Machado da Silva. 3. ed. Porto Alegre: Editora Sulina, 2007, p. 86.

(2) ROSHCHIN, A. V. Protection of the working environment. *HeinOnline*, 110 Int'l Lab. Rev. 249, 1974. p. 235-249, p. 235. Grifos no original.

(3) MELO, Raimundo Simão de. *Direito ambiental do trabalho e a saúde do trabalhador*. 5. ed. São Paulo: LTr, 2013. p. 29.

trabalho, é possível visualizar pelo menos três elementos essenciais: o *ambiente*, a *técnica* e o *homem*, tríade facilmente associada com os clássicos *fatores de produção* estudados mais de perto pela ciência econômica, concernentes àqueles itens (também chamados de *insumos*) cruciais para a produção de mercadorias e a geração de serviços, a saber, a *terra*, o *capital* e o *trabalho*.

O *ambiente* (item correspondente à *terra*) coincide com o local da prestação dos serviços e diz com a retratação material circundante daquele que presta serviços, englobando itens móveis e/ou imóveis, naturais e/ou construídos pelo homem. Trata-se, em suma, do específico cenário fenomênico diante do qual se executa algum trabalho.

A *técnica* (item correspondente ao *capital*), na dicção de Miguel Reale, é "o momento de aplicação, o momento 'econômico' da atividade teorética"[4]. Ou, na proposta um pouco mais concreta de Guilherme Guimarães Feliciano, é a "fórmula pragmática de ação para o alcance de um fim particular preestabelecido"[5]. Como a consciência humana continua indevassável, a opção finalística não pode ser combatida enquanto não minimamente objetivada — e uma dessas objetivações se dá com a *técnica*. Por isso, de regra, a técnica empregada denuncia o fim pretendido. Afinal, "a tecnologia não é boa nem má. É a sua utilização que lhe dá sentido ético"[6].

No regime jurídico hodierno, essa inflexão prática deve servir como instrumento ético para o desenvolvimento *sustentável*. Assim, se a técnica empreendida expressar opções ambientalmente inapropriadas, impõe-se a correção dessa técnica com o propósito de promover a necessária adstrição de seus fins aos ditames da axiologia constitucional (conforme, *v.g.*, art. 170, *caput* e VI, e art. 225, *caput* e V).

Mas é mesmo o *homem*, mais precisamente na qualidade de *trabalhador* (daí ser item correspondente ao *trabalho*), a figura central dessa estrutura relacional produtiva. Não sem razão, praticamente qualquer cenário pode se transformar em *locus* de execução de uma atividade profissional: o oceano para os mergulhadores, o subsolo para os mineiros, as vias públicas para os motoristas de condução pública etc. Da mesma forma, diversos maquinários, inúmeras mobílias e variados recursos técnicos podem até ser inseridos na ambiência laboral. Entretanto, apenas quando presente a figura humana investida no papel social de *trabalhador,* todo esse cenário, *ipso facto*, convola-se em meio ambiente de trabalho, *ou seja, somente a conjugação dos elementos ambientais e técnicos com a* ação humana laborativa *é capaz de fazer nascer o meio ambiente do trabalho*. Deveras, como afirma com inteira propriedade Guilherme José Purvin de Figueiredo:

O ato de trabalhar é a característica essencial do meio ambiente do trabalho. Um trabalhador da área das Artes Cênicas tem, como seu principal meio ambiente de trabalho, um teatro. Todavia, o prédio onde se acha instalado o teatro, considerado individualmente, não constitui seu meio ambiente de trabalho. Poderá o teatro, nessa hipótese, ser considerado integrante do meio ambiente artificial (urbano ou construído). A partir do momento, porém, em que o trabalhador iniciar suas atividades (ensaios, representação de uma peça teatral), o elemento espacial conjugar-se-á com a atividade laboral, numa dinâmica que denominamos *meio ambiente de trabalho*. [...] A ideia de meio ambiente de trabalho está centralizada na pessoa do trabalhador. [...] Um seringueiro da Amazônia está, sem sombra de dúvida, imerso naquilo que denominamos de *meio ambiente natural*. Ora, esse ambiente natural, no momento em que ele exerce sua faixa diária, é também seu ambiente de trabalho.[7]

Destarte, entre todas as dimensões jusambientais, parece-nos que a mais *social* e *humana* é mesmo a dimensão ambiental laboral, porque nela o homem é exposto mais *diretamente*, em sua *saúde*, *segurança* e *dignidade*. Veja-se que, como anunciaremos mais adiante, a própria qualidade das *relações interpessoais* travadas no contexto laborativo se afigura como fator de riscos no meio ambiente do trabalho. Com efeito, é no meio ambiente laboral que a integração do homem ao meio ambiente se torna mais visível e destacada, à vista das variadas interações socioprofissionais indiscutivelmente firmadas entre o trabalhador e colegas de trabalho, superiores hierárquicos ou mesmo clientes. Por conta disso, concordamos inteiramente com a reflexão levada a efeito por Raimundo Simão de Melo, *in verbis*:

[...] enquanto o meio ambiente natural cuida da flora e da fauna; o meio ambiente cultural cuida da cultura e dos costumes do povo; o meio ambiente artificial cuida do espaço construído pelo homem; o meio ambiente do trabalho preocupa-se diretamente com a vida do homem que trabalha, do homem que constrói a nação, do homem que é o centro de todas as atrações do universo. Portanto, se é para comparar os aspectos do meio ambiente entre si [...], a importância maior há de ser dada ao meio ambiente do trabalho, porque enquanto nos outros o ser humano é atingido mais indiretamente, neste, o homem é direta e imediatamente afetado pelas consequências danosas.[8]

Note-se que não apenas por estar inserido, mas por verdadeiramente *integrar* a estrutura conceitual do *meio ambiente*, o homem por vezes é afetado não apenas indiretamente, mas também *diretamente* em sua saúde, segurança ou dignidade. O homem, nesse

(4) MIGUEL REALE. *Filosofia do direito*. 20. ed. São Paulo: Saraiva, 2002. p. 382.

(5) FELICIANO, Guilherme Guimarães. *Teoria da imputação objetiva no direito penal ambiental brasileiro*. São Paulo: LTr, 2005. p. 283.

(6) CASTRO, Josué de. Subdesenvolvimento: causa primeira de poluição. In: MASRIERA, Miguel (Org.). *Luta contra a poluição*. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1976. p. 83-93, p. 90.

(7) FIGUEIREDO, Guilherme José Purvin de. *Direito ambiental e a saúde dos trabalhadores*: controle da poluição, proteção do meio ambiente, da vida e da saúde dos trabalhadores no Direito Internacional, na União Europeia e no Mercosul. 2. ed. São Paulo: LTr, 2007. p. 43-44. Grifos no original.

(8) MELO, Raimundo Simão de. *Direito ambiental do trabalho e a saúde do trabalhador*. 5. ed. São Paulo: LTr, 2013. p. 304.

contexto, é funcionalmente *objeto* de direito, embora semanticamente remanesça como genuíno *sujeito* de direito[9]. Nessas hipóteses de afetações diretas, o homem (repita-se, como sinônimo de *gênero humano*) reveste-se do *status* não de "ser isolado", mas de "*ser sistêmico*", compreendida essa expressão como alusiva à especial condição do ser humano como *fator compositivo de uma estrutura sistêmica ambiental*. E esse é um fenômeno especialmente marcante no meio ambiente do trabalho, onde, como estamos a acentuar, o *homem* figura como seu principal "elemento" compositivo.

Isso não quer dizer, por óbvio, que a simples presença do ser humano, *de per se*, tem o condão de revelar uma condição *ambiental*. Como pensamos ter deixado claro em linhas transatas, meio ambiente não é o cenário que nos envolve, mas, em verdade, a resultante concreta de uma dinâmica interação dos múltiplos e complexos fatores naturais e sociais que compõem esse cenário. *Nesse diapasão, o "ser sistêmico" só se revela quando a dimensão humana se traduz em inarredável fator compositivo de uma intrincada e específica dimensão jurídica ambiental.*

Ocorre que não nos basta somente conhecer os *elementos* que, estática e fenomenicamente, integram o *meio ambiente laboral*. Cumpre também assimilar as realidades que, jurídica e dinamicamente, são formadas a partir desses elementos, resultando nos fatores de riscos passíveis de existência no labor-ambiente.

3. Meio ambiente do trabalho — fatores de risco: condições de trabalho, organização do trabalho e relações interpessoais

A atenta pesquisa científica a respeito da *composição elementar* do labor-ambiente, no que refere à especial capacidade de proporcionar agravo à saúde e à segurança humanas, propiciou uma série de estudos médicos e psicológicos que, ao cabo, acabou prestando enorme auxílio no destrinchar dos *fatores de risco* do meio ambiente laboral. Com efeito, de início, imaginava-se que somente os elementos ambientais propriamente ditos eram aptos a uma tal nocividade (*v.g.*, fatores físicos, químicos e biológicos). No fluir dos anos, porém, houve firme convencimento de cientistas e estudiosos no sentido de que determinadas formas de organização do trabalho geram, *tout court*, sofrimento e adoecimento. Mais recentemente, tem ganhado destaque o combate a problemas psíquicos decorrentes da péssima qualidade dos relacionamentos humanos travados no contexto laborativo entre colegas de trabalho e superiores hierárquicos.

Como se vê, o que antes era reconhecido como fragilidades genéticas ou vulnerabilidades psicossomáticas pontuais, porque atinentes aos trabalhadores individualmente considerados, ultimamente tem merecido compreensão crítica a partir de perspectiva outra, de prisma mais global e coletivo. Isso quer significar, entre outras coisas, que a presença de uma massa de trabalhadores doentes em determinado serviço ou setor empresarial pode expressar o fato de que o próprio meio ambiente de trabalho está "adoecido" — noutras palavras, *degradado* ou *poluído*. É de se perceber, pois, que a migração do foco individual/clínico para o coletivo/epidemiológico representa um grande passo rumo à busca de soluções adequadas para problemas históricos vivenciados no meio ambiente do trabalho, tirando os olhos do efeito e passando, enfim, a centrar esforços no que por vezes é, efetivamente, a causa da agrura.

Já por aí fica evidente que o meio ambiente do trabalho engloba uma variedade de fatores cuja interação tem o condão de influenciar diretamente a qualidade de vida dos trabalhadores. Cuida-se de uma ambiência de especial conformação, na medida em que envolve numerosos itens, aspectos e situações cuja interação produz resultados dos mais diversos. Como sistematizar esses elementos, tornando-os minimamente inteligíveis? Conferir atenção a cientistas e estudiosos de outras áreas pode ser uma boa solução.

Christophe Dejours distingue *condições de trabalho* de *organização do trabalho*. Para o renomado psiquiatra e ergonomista francês, as *condições de trabalho* geram impacto maior sobre o *corpo* do trabalhador, ao passo que a *organização do trabalho* gera impacto maior sobre a *mente* do trabalhador[10]. Já Mário César Ferreira e Ana Magnólia Mendes, reconhecidos psicólogos do trabalho, fazem uma interessante proposição conceitual para aquilo que chamam de *Contexto de Produção de Bens e Serviços* (CPBS), reputando-o como "o *locus* material, organizacional e social onde se operam a atividade de trabalho e as estratégias individual e coletiva de mediação utilizadas pelos trabalhadores na interação com a realidade de trabalho"[11]. Segundo esses últimos autores, esse *contexto de produção* se subdivide em três dimensões interdependentes: (i) as *condições de trabalho*, integrada pelos seguintes elementos: ambiente físico, instrumentos de trabalho, equipamentos de trabalho, matérias-primas, suporte organizacional, práticas de remuneração, desenvolvimento de pessoal e benefícios; (ii) a *organização do trabalho*, composta pelos seguintes elementos: divisão do trabalho, produtividade esperada, regras formais, tempo, ritmos e controles; (iii) as *relações socioprofissionais*, a envolver as interações internas (hierárquicas e coletivas intragrupo e intergrupos) e externas[12].

---

(9) Lição de Guilherme Guimarães Feliciano quando de aula proferida no dia 24 de março de 2014, como exposição teórica integrante da disciplina "Saúde, Ambiente e Trabalho: Novos Rumos da Regulação Jurídica do Trabalho I", ministrada perante os alunos de Pós-graduação (Mestrado/Doutorado) da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo — Largo São Francisco.

(10) DEJOURS, Christophe. *A loucura do trabalho*: estudo de psicopatologia do trabalho. Tradução de Ana Isabel Paraguay e Lúcia Leal Ferreira. São Paulo: Oboré Editorial, 1987. p. 78.

(11) FERREIRA, Mário César; MENDES, Ana Magnólia. *Trabalho e riscos de adoecimento*: o caso dos auditores fiscais da previdência social brasileira. Brasília: LPA Edições, 2003. p. 41.

(12) FERREIRA, Mário César; MENDES, Ana Magnólia. *Trabalho e riscos de adoecimento*: o caso dos auditores fiscais da previdência social brasileira. Brasília: LPA Edições, 2003. p. 41.

Cremos que esses estudos científicos encontrados nos campos da *Medicina* e da *Psicologia* são valiosos para uma ótima estruturação do pensamento *jurídico*, dando concretude a um sadio cruzamento de saberes em busca da adequada compreensão do complexo tema ambiental, que, como já vimos, é mesmo intrinsecamente *interdisciplinar*. Nesse compasso, temos para nós que o que ali, por exemplo, na Psicologia, foi batizado como *Contexto de Produção de Bens e Serviços* (CPBS), em verdade representa, aqui, na dimensão jurídica, o que chamamos de *meio ambiente do trabalho*. Demais disso, é possível visualizar, com base nesses aportes doutrinários, que a extensa variedade de interações havidas no meio ambiente laboral e suscitadoras de risco à segurança e à saúde dos trabalhadores acaba, de algum modo, vinculando-se ou tendo origem em um ou mais desses citados e precisos fatores de risco: as *condições de trabalho*, a *organização do trabalho* e as *relações interpessoais*.

As *condições de trabalho* concernem às *condições físico-estruturais* havidas no *ambiente* de trabalho. Dizem respeito, basicamente, à incidência dos clássicos elementos físicos, químicos e biológicos, além das condições estruturais e de mobiliário do local de trabalho (*v.g.*, qualidade das instalações elétricas, prediais, sanitárias e de maquinário e mobília; qualidade e manutenção de equipamentos de proteção). Nesse campo está a tradicional noção de meio ambiente laboral, atinente à ideia de *local* de trabalho, com a também tradicional ênfase na saúde *física* dos trabalhadores. Tem a ver, mais diretamente, com a relação *homem/ambiente*[13].

A *organização do trabalho* diz com o *arranjo técnico-organizacional* estabelecido para a *execução* do trabalho. Engloba fatores ligados, por exemplo: (i) às *normas* de produção; (ii) ao *modo* de produção; (iii) ao *tempo* do trabalho; (iv) ao *ritmo* de trabalho; (v) ao *conteúdo* das tarefas; (vi) à *jornada* de trabalho; (vii) à *remuneração* do trabalho; (viii) ao *conhecimento* do trabalho; ix) às técnicas de *gerenciamento* do trabalho; x) às técnicas de *cobrança* de resultados. Nesse campo, o meio ambiente laboral está mais diretamente ligado à ideia de *situação* de trabalho, com ênfase na saúde *psicofísica* dos trabalhadores. Tem a ver, mais diretamente, com a relação *homem/técnica*[14].

Por fim, por *relações interpessoais* temos a *qualidade das interações socioprofissionais* travadas no *cotidiano* do trabalho, em todos os níveis (superiores hierárquicos, clientes, colegas de trabalho, representantes da tomadora do serviço)[15]. Nesse campo, o meio ambiente do trabalho está mais diretamente ligado à ideia de *convivência* de trabalho, com ênfase na saúde *mental* dos trabalhadores. Tem a ver, assim, mais diretamente, com a relação *homem/homem*[16]. Essa dimensão labor-ambiental envolve questões assaz relevantes, ligadas, por exemplo, à prática da *violência* no trabalho (assédio, discriminação, exploração etc.) e ao necessário *suporte social* erigido no contexto laborativo.

Cumpre alertar, desde logo, que tal organização de ideias não intenta promover separações técnicas rígidas e estanques. Ao revés, como expressão de uma típica realidade ambiental, tais fatores de risco do meio ambiente do trabalho por certo se imbricam profundamente e, em conjunto, geram cenários dos mais variados para a segurança e a saúde humana. Ora, havendo já a plena convicção científica de ser inapropriado considerar, isoladamente, fatores ambientais, não pode remanescer dúvida de que tal linha de pensamento deverá nortear a compreensão da realidade ambiental como um todo, o que inclui a dimensão do meio ambiente do trabalho. Dessume-se, pois, que as condições em que os seres humanos trabalham e as consequências que essas condições podem provocar à segurança e à saúde humana, configuram um todo que não se pode reduzir aos elementos que o compõem, sob pena de deformá-lo[17].

---

(13) Não *meio ambiente*, mas meramente *ambiente*, no sentido daquilo que está no entorno, ao redor, gerando riscos prevalentemente físicos.

(14) De acordo com a Norma Regulamentadora n. 17, em seu item 6.2, a *organização do trabalho* deve levar em conta, *no mínimo*: a) as normas de produção; b) o modo operatório; c) a exigência de tempo; d) a determinação do conteúdo de tempo; e) o ritmo de trabalho; f) o conteúdo das tarefas.

(15) Para se ter uma noção da dimensão do assunto, confira-se a seguinte notícia, publicada em 20 de maio de 2015 no portal do Tribunal Superior do Trabalho (TST): *"Conselho de BH vai indenizar agente de saúde ameaçada de morte por colega*. O Conselho Central de Belo Horizonte — SSVP (Sociedade São Vicente de Paula), vai indenizar em R$ 10 mil uma agente comunitária que foi ameaçada de morte por colega no ambiente de trabalho. A Terceira Turma do Tribunal Superior do Trabalho acolheu o recurso de revista da agente para condenar o Conselho, considerando que o empregador tem responsabilidade objetiva pelos atos praticados por seus representantes e empregados. A trabalhadora atuava no Projeto BH Vida, no Centro de Saúde do Bairro de Confisco, na capital mineira. Ela relatou que foi designada para participar da seleção de novas agentes e uma das candidatas, que, segundo ela, teria envolvimento com marginais da região, a ameaçou de morte, caso não fosse selecionada. Disse que chegou a informar a situação à chefia, mas nenhuma providência teria sido tomada. A candidata ainda foi contratada, por decisão da gerência, e as ameaças continuaram. Pouco tempo depois a autora das ameaças foi morta por traficantes da região. Na ação trabalhista, a agente de saúde destacou que o artigo 7º da Constituição Federal prevê a responsabilidade objetiva do empregador pela saúde e segurança de seus empregados, e pediu indenização por danos morais. O juízo da 38ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte julgou improcedente o pedido, e o Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (MG) manteve a sentença, considerando que não houve omissão ou indiferença por parte do empregador quanto às ameaças, mas sim 'sabedoria e cautela'. No exame do recurso ao TST, a Terceira Turma concluiu pela responsabilidade objetiva do empregador (arts. 933 e 932, III, do Código Civil). O ministro Mauricio Godinho Delgado, relator do caso, foi enfático sobre o dano moral diante do comportamento agressivo de uma empregada em relação a outra e quanto à indenização a agente. 'Não se pode admitir, no cenário social e jurídico atual, qualquer ação ilegítima que possa minimamente transgredir a noção de honra e valor pessoal do ser humano, especialmente nas relações de trabalho, as quais, muitas vezes, são o único meio pelo qual o indivíduo afirma e identifica a dignidade humana exaltada na Constituição Federal', afirmou". (BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Conselho de BH vai indenizar agente de saúde ameaçada de morte por colega. *Notícias do TST*, 20 maio 2015. Disponível em: <http://www.tst.jus.br>. Acesso em: 14 nov. 2015).

(16) Cléber Nilson Amorim Junior, por exemplo, também insere "as próprias relações humanas estabelecidas no local de trabalho" como fator integrante dos riscos ambientais trabalhistas. Fonte: AMORIM JUNIOR, Cléber Nilson. *Segurança e saúde no trabalho*: princípios norteadores. São Paulo: LTr, 2013. p. 58.

(17) BLANCHARD, Francis. Prefácio. In: CLERC, J.-M. (Dir.). *Introduccion a las condiciones y el medio ambiente de trabajo*. Ginebra:

Daí o porquê dessa estruturação de pensamento ter valia mais pedagógica que propriamente ontológica.

Realmente, o reconhecimento desses focos de risco do meio ambiente de trabalho, além de viabilizar melhor compreensão do bem jusambiental, também auxilia na oportuna identificação e consequente prevenção de agentes labor-ambientais estressores, permitindo, ainda, alguma margem objetiva de aferição técnica quanto ao nível de gravidade de determinadas situações. É o que se daria com um agressivo quadro fático de *acúmulo* de afetações labor-ambientais (desequilíbrio tanto nas *condições de trabalho* como na própria *organização do trabalho*, por exemplo), o que justificaria, por óbvio, ações mais urgentes e enérgicas por parte do Estado e da sociedade.

Parece-nos que o art. 5º da *Convenção n. 155 da OIT* é disposição normativa que, em boa medida, expressa tais fatores, mais precisamente em suas alíneas *a* e *b*, como seguem:

A política a que se faz referência no Artigo 4 do presente Convênio deverá levar em consideração as grandes esferas de ação seguintes, na medida em que afetem a segurança e a saúde dos trabalhadores e o meio ambiente de trabalho:

a) desenho, ensaio, eleição, substituição, instalação, disposição, utilização e manutenção dos componentes materiais do trabalho (lugares de trabalho, meio ambiente de trabalho, ferramentas, maquinaria e equipamento; substâncias e agentes químicos, biológicos e físicos; operações e processos);

b) relações existentes entre os componentes materiais do trabalho e as pessoas que o executam ou supervisionam, e adaptação da maquinaria, do equipamento, do tempo de trabalho, da organização do trabalho e das operações e processos às capacidades físicas e mentais dos trabalhadores; [...].[18]

Trata-se de previsão normativa que ratifica toda essa variedade de fatores de risco (naturais e humanos; materiais e imateriais) que rege e permeia, dinamicamente, o meio ambiente do trabalho, sempre como elementos aptos a influenciar, de maneira decisiva, na segurança e na saúde (física e mental) de todos quantos inseridos em determinado contexto jurídico-laborativo.

4. Meio ambiente do trabalho: proposta conceitual

Abordagens conceituais do meio ambiente do trabalho geralmente são marcadas pela tentativa de trilhar uma das seguintes alternativas: ou se empreende a construção de um conceito livre das amarras da referência normativa de meio ambiente ou se labuta com o conceito legal de meio ambiente buscando conferir-lhe termos passíveis de acomodar as nuanças da realidade labor-ambiental.

À luz da concepção conceitual clássica, quem envereda pela intenção de deixar de lado qualquer referência ao texto legal, de regra cai no erro de formar um arco conceitual com eixo fortemente preso à noção de *local* da prestação dos serviços. De outra mão, quem opta pelo segundo caminho peca, geralmente, ou por enclausurar a dimensão labor-ambiental aos específicos fatores de interação citados na lei (*físicos*, *químicos* e *biológicos*) — olvidando interações outras de relevantíssima incidência na ambiência laboral (como as *psicossociais*) — ou por não deixar claro se sua formulação é apta a também abranger trabalhadores não imersos em um liame empregatício. Tais linhas restritivas serão abordadas a seguir.

4.1. Primeira linha conceitual restritiva: meio ambiente do trabalho como local de trabalho

É relativamente comum nos depararmos com conceitos jurídicos de meio ambiente do trabalho construídos em torno da ideia de *local* onde se presta serviços. A grande maioria dos constitucionalistas e jusambientalistas, por exemplo, trabalha com essa categoria de pensamento. Também diversos juslaboralistas compartilham do mesmo enfoque.

Veja-se que, para José Afonso da Silva, meio ambiente do trabalho é "o local em que se desenrola boa parte da vida do trabalhador, cuja qualidade de vida está, por isso, em íntima dependência da qualidade daquele ambiente"[19]. Para Luiz Alberto David Araujo e Vidal Serrano Nunes Júnior, meio ambiente do trabalho é "o espaço-meio de desenvolvimento da atividade laboral, como o local hígido, sem periculosidade, com harmonia para o desenvolvimento da produção e respeito à dignidade da pessoa humana"[20]. Celso Antonio Pacheco Fiorillo, a seu turno, afirma que meio ambiente do trabalho é "o local onde as pessoas desempenham suas atividades laborais relacionadas à sua saúde"[21].

Há de se reconhecer, todavia, que todas as construções conceituais de meio ambiente do trabalho alicerçadas na estática noção de *local* de trabalho incorrem em inaceitável reducionismo. Em primeiro lugar, porque se prestam a tratar como sinônimas duas figuras inconfundíveis: *meio ambiente do trabalho* e *estabelecimento*, compreendido *estabelecimento* como "cada uma das unidades da empresa"[22]. Sobre esse particular, registramos, desde logo, nossa respeitosa discordância com a assertiva de que, em determinadas situações, haveria inteira coincidência entre *meio ambiente laboral* e *estabelecimento*. É o que defende Guilherme José Purvin de Figueiredo, ao aduzir que:

Oficina Internacional del Trabajo, 1987. p. v-vi, p. v.

(18) ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção n. 155, promulgada pelo Decreto 1.254, de 29 de setembro de 1994. *Diário Oficial da União*, 30 set. 1994. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br>. Acesso em 14 nov. 2015.

(19) SILVA, José Afonso da. *Direito ambiental constitucional*. 10. ed. São Paulo: Malheiros Editores, 2013. p. 23.

(20) ARAUJO, Luiz Alberto David; NUNES JÚNIOR, Vidal Serrano. *Curso de direito constitucional*. 8. ed. São Paulo: Saraiva, 2004, p. 462.

(21) FIORILLO, Celso Antonio Pacheco. *Curso de direito ambiental brasileiro*. 13. ed. São Paulo: Saraiva, 2012. p. 81.

(22) GONÇALVES, Danielle Carvalho; GONÇALVES, Isabelle Carvalho; GONÇALVES, Edwar Abreu. *Manual de segurança e saúde no trabalho*. 6. ed. São Paulo: LTr, 2015. p. 37.

É certo que a maioria dos trabalhadores se insere em aglomerados urbanos, labutando no interior de indústrias, escritórios, hospitais, supermercados, escolas etc. Nestas situações, a fixação do trabalhador dá-se de forma tão localizada que não haveria necessidade de se distinguir a noção de *meio ambiente de trabalho* (local onde o trabalhador está desenvolvendo a sua atividade profissional) da noção de *estabelecimento*, por serem coincidentes, ao menos enquanto o *estabelecimento* for o palco da ação laboral.[23]

Nossa divergência reside no fato de que, seja em que contexto for e à luz do que expusemos anteriormente, *o local da prestação dos serviços sempre representará apenas e tão somente uma parcela da realidade labor-ambiental* — quiçá a sua expressão mais *visível* e *tangível*, mas que, certamente, a ela não se resume. Ora, se há convicção científica de que o meio ambiente é resultado de uma complexa interação de diversos fatores naturais e sociais, não haverá sentido restringir o conceito de meio ambiente do trabalho a um *local* ou *espaço*. Afinal, como destaca em outra obra o próprio autor citado, quando se fala em *interação*, o que se pretende é justamente evitar fixações de limites geográficos ao conceito de meio ambiente, ou seja, "não se focaliza uma área rigidamente delimitada, mas uma *dinâmica*, isto é, a *interação do conjunto de elementos diversos*"[24].

Dessarte, mesmo no trabalho prestado em *locus* fixo (*v.g.*, em uma escola ou escritório), o meio ambiente do trabalho, além dos componentes materiais móveis e imóveis que circundam o obreiro, também englobará, como já acentuamos, componentes materiais e imateriais outros, relativos à organização do trabalho e à própria qualidade das interações interpessoais travadas no contexto laborativo, a exemplo das que sucedem entre colegas de trabalho, para com superiores hierárquicos e até frente a clientes.

Assim, se temos o *meio ambiente de trabalho* como uma realidade que resulta da interação de inúmeros fatores, a englobar, dinamicamente, componentes naturais, técnicos e psicológicos, o que disso resulta é que qualquer tentativa de identificação do meio ambiente do trabalho com o *espaço físico*, ou mesmo com o *estabelecimento empresarial*, onde o trabalho é exercitado, decerto importará cometimento de incômodo deslize técnico, porque o campo de referência descrito expressará apenas uma pequena parcela da intrincada realidade que se pretende compreender.

Esse viés de pensamento se revela igualmente inapropriado porque arrosta com a própria *essência* da conceituação legal de meio ambiente reconhecida na Lei n. 6.938/1981, retratada como "conjunto de condições, leis, influências e interações", construção textual que, por si só, ao remeter naturalmente para as noções de *interação* e *dinamicidade*, desestimula a fixação de qualquer cerne compreensivo de meio ambiente que se pretenda enclausurar em dimensões físico-geográficas.

Além dessa linha de argumentação *técnica*, a própria *lógica* das coisas também impõe que se rejeite uma tal concepção restritiva de meio ambiente do trabalho. Com efeito, a se abraçar a ilação de que o meio ambiente laboral poderia se resumir, em alguma hipótese, ao espaço do estabelecimento, enfrentaríamos alguma dificuldade para assimilar a situação de uma miríade de trabalhadores que atua fora do estabelecimento da empresa.

O perigo, aqui estaria, em correr o risco de transmitir a falsa percepção jurídica de que o ente labor-ambiental não tocaria à realidade daqueles que, por exemplo, "prestam serviço sem definição de endereço, como os motoristas de ônibus, os carteiros, os vendedores externos, os entregadores de produtos etc."[25], e que, exatamente por força dessa especial circunstância, estariam alheios ao maravilhoso plexo protetivo jusambiental que deflui de nossa Carta Constitucional. Nada estaria tão equivocado.

4.2. Segunda linha conceitual restritiva: meio ambiente do trabalho como foco de interações labor-ambientais exclusivamente naturais

Meio ambiente, segundo a legislação brasileira, é "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" (Lei n. 6.938/1981, art. 3º, I[26]). Há inúmeras propostas conceituais de meio ambiente laboral que buscam trabalhar com esse conceito *legal* de meio ambiente. João José Sady, por exemplo, afirma que meio ambiente do trabalho "é o conjunto de condições, leis, influências e interações de ordem física, química e biológica, que permite, abriga e rege a vida das pessoas nas relações de trabalho"[27]. Entrementes, de pronto, tal proclamação doutrinária desafia forte crítica, mercê do restritivíssimo rol de fatores de interação ambiental que abraça.

De início, cumpre destacar que não só a *biosfera*, mas também a *sociosfera*, na qualidade de espectro humanamente construído, representa domínio fenomênico verdadeiramente integrado à dimensão ambiental, haja vista o seu enorme poder de influência e impacto, diretamente e por diversas maneiras, perante a qualidade da vida humana e o esperado

(23) FIGUEIREDO, Guilherme José Purvin de. *Direito ambiental e a saúde dos trabalhadores*: controle da poluição, proteção do meio ambiente, da vida e da saúde dos trabalhadores no Direito Internacional, na União Europeia e no Mercosul. 2. ed. São Paulo: LTr, 2007. p. 41.

(24) FIGUEIREDO, Guilherme José Purvin de. *Curso de direito ambiental*. 6. ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2013. p. 64. Grifos no original.

(25) SANTOS, Adelson Silva dos. *Fundamentos do direito ambiental do trabalho*. São Paulo: LTr, 2010. p. 37.

(26) BRASIL. Lei n. 6.938, de 31 de agosto de 1981. Dispõe sobre a Política Nacional do Meio Ambiente, seus fins e mecanismos de formulação e aplicação, e dá outras providências. *Diário Oficial da União*, 2 set. 1981. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br>. Acesso em: 14 nov. 2015.

(27) SADY, João José. *Direito do meio ambiente de trabalho*. São Paulo: LTr, 2000, p. 22.

equilíbrio ecológico. Por isso, a tendência hodierna tem seguido pelo reconhecimento de que o bem ambiental, juridicamente, é figura complexa, integrada por componentes *naturais* e *culturais/humanos*, com múltiplos fatores em intensa e mútua interação. Logo, não se tem como negar que tal dimensão venha a ser também reconhecida, em perspectiva *jurídica*, como um legítimo componente do plexo jusambiental[28].

Desse modo, a menção não só a fatores *físicos*, *químicos* e *biológicos*, traduz indesejado contingenciamento do objeto de estudo, porque parte de uma concepção ambiental exclusivamente *ecológica*. Não se tem espaço, em formulação desse jaez, para interações outras, como as *psicossociais*, fortemente presentes na seara labor-ambiental.

Ademais, é bem provável que a assimilação de uma linha restritiva quanto a fatores ambientais de interação, absorvendo-se, acriticamente, a literalidade do enunciado normativo que define *meio ambiente*, seja apenas o reflexo da restrição anterior: crer que o meio ambiente do trabalho é o preciso *local* da prestação dos serviços. Realmente, se partimos dessa ordem de pensamento, resulta como inevitável a ilação de que os fatores de interação identificados no labor-ambiente serão exclusivamente aqueles mais jungidos a uma dimensão *físico-espacial*, com notório prejuízo intelectivo.

4.3. Terceira linha conceitual restritiva: meio ambiente do trabalho como dado da realidade adstrito ao cenário laboral empregatício

Guilherme José Purvin de Figueiredo, por sua vez, conceitua meio ambiente do trabalho como "o conjunto de condições, leis, influências e interações de ordem física, química, biológica e social que afetam o trabalhador no exercício de sua atividade laboral"[29]. Esse conceito avança sobremaneira quando leva em conta a dimensão *social*, proeminente do meio ambiente laboral, mas falha ao não deixar claro se, juridicamente, também se aplicaria a ambiências envolventes de obreiros sem vinculação hierárquico-empregatícia (*v.g.*, abrangeria a realidade labor-ambiental de autônomos, estagiários ou servidores públicos estatutários?).

É que, como bem se sabe, tecnicamente, há distinção entre relação de emprego e relação de trabalho. Nesse particular, vigora a mesma lógica existente entre *espécie* e *gênero*, ou seja, a *relação de emprego* constitui espécie do gênero *relação de trabalho*, que, de sua parte, "refere-se a todas as relações jurídicas caracterizadas por terem sua prestação essencial centrada em uma obrigação de fazer consubstanciada em *labor humano*"[30]. Já relação de emprego é o específico vínculo jurídico-laborativo em que o trabalhador se afigura como "pessoa física que presta serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário" (CLT, art. 3º[31]).

Assim, embora seja correto afirmar que toda relação de emprego expressa uma relação de trabalho, o contrário não é verdadeiro: nem toda relação de trabalho expressa uma relação de emprego. É o caso do liame jurídico firmado com o trabalhador autônomo, avulso, eventual, voluntário, bem assim com o estagiário, o representante comercial, além de outros, que, juridicamente, exercem atividade de *trabalho*, mas não atividade de *emprego*[32].

Não temos a menor dúvida em afirmar que toda essa estruturação jurídica do meio ambiente do trabalho, em especial no que tange à sua tríplice composição de fatores de risco (*condições de trabalho*, *organização do trabalho* e *relações interpessoais*), aplica-se, sem ressalvas, a qualquer cenário jurídico laborativo. Noutras palavras: qualquer relação jurídica cuja prestação essencial esteja centrada em obrigação de fazer consubstanciada em *labor humano*, será sempre praticada frente a um específico meio ambiente de trabalho. É dizer: *não existe prestação laboral sem correspondente meio ambiente laboral*.

Que consequências extraímos disso? Ora, se a todo labor humano corresponde uma ambiência laboral e se o meio ambiente de trabalho integra o plexo jurídico-ambiental, forçoso concluir que todo o majestoso estuário jurídico do Direito Ambiental há de incidir não apenas nas específicas *relações de emprego*, senão que, em verdade, perante toda e qualquer *relação de trabalho*.

5. Meio ambiente do trabalho e atual estado da arte: análise crítica e proposta conceitual

Acreditamos que uma proposta conceitual adequada para o *meio ambiente do trabalho* deve ser capaz de, no mínimo, suplantar as três linhas restritivas supracitadas. Alguns já seguem por esse caminho. É o caso de Julio Cesar de Sá da Rocha, para quem:

---

(28) A respeito, ressoam importantes as lições de Elida Séguin, *in verbis*: "Meio Ambiente ecologicamente equilibrado representa uma abrangência conceitual de significado utópico. *A determinação dos parâmetros de uma sadia qualidade de vida dependerá de paradigmas socioculturais e do avanço do conhecimento científico-tecnológico*. O Meio Ambiente interfere e condiciona o ser humano, que vive dentro de uma teia de relações, a que Ruy Jornada Krebs, sob a ótica dos ensinamentos de Bronfenbrenner, denomina de desenvolvimento contextualizado, afirmando que qualquer hipótese de mudança ou integração introduzida nas pessoas, por ambientes ora receptivos ou adversos, está embasada no cotidiano. *O desenvolvimento humano está diretamente ligado ao ambiente. Essas interações se processam em dois níveis: o da biosfera e o da sociosfera*. No primeiro aspecto, tem-se a prevalência dos condicionantes naturais sobre o desenvolvimento humano. A sociosfera ou meio social, caracterizada pelos valores e normas ligados ao grupo e ao tempo, possui um apelo cultural" (SÉGUIN, Elida. *O direito ambiental*: nossa casa planetária. 3. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2006. p. 17-18). Grifamos.

(29) FIGUEIREDO, Guilherme José Purvin de. *Curso de direito ambiental*. 6. ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2013. p. 67.

(30) DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 11. ed. São Paulo: LTr, 2012. p. 279. Grifo no original.

(31) BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho (1943). *CLT Saraiva & Constituição Federal*. 45. ed. São Paulo: Saraiva, 2015.

(32) "No contexto do contrato de emprego, o empregado aparece como sujeito prestador do trabalho, vale dizer, aquele que pessoalmente, sem auxílio de terceiros, despende, em caráter não eventual e sob direção alheia, sua energia laboral em troca de salário; aquele que, por não exercer atividade por conta própria, não assume riscos da atividade na qual está incurso" (MARTINEZ, Luciano. *Curso de direito do trabalho*. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2012. p. 163).

[...] opta-se por um conceito de meio ambiente amplo, que inclua não somente os elementos naturais (água, flora, fauna, ar, ecossistemas, biosfera, recursos genéticos etc.), mas também os componentes ambientais humanos, em outras palavras, o ambiente construído pela ação antrópica. [...] 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* de trabalho. [...] o meio ambiente do trabalho constitui o *pano de fundo* das complexas relações biológicas, psicológicas e sociais a que o trabalhador está submetido. Claro que não pode ser compreendido como algo estático, pelo contrário, constitui *locus* dinâmico, formado por todos os *componentes* que integram as relações de trabalho e que tomam uma forma no dia a dia laboral, como a maquinaria, as matérias-primas, a clientela, os trabalhadores, os inspetores, a chefia. Todos constituem peças que podem ser encontradas no local de trabalho.(33)

Igualmente, Cláudio Brandão, ao referir que o meio ambiente do trabalho é:

[...] o conjunto de todos os fatores que, direta ou indiretamente, se relacionam com a execução da atividade do empregado, envolvendo os elementos materiais (local de trabalho em sentido amplo, máquinas, móveis, utensílios e ferramentas) e imateriais (rotinas, processos de produção e modo de exercício do poder de comando do empregador).(34)

Já para Adelson Silva dos Santos:

Meio ambiente do trabalho não é só as instalações físicas, mas todo um complexo relacional desde a forma de organização do trabalho até a satisfação dos trabalhadores, porquanto ambiência de desenvolvimento do trabalho humano, não se restringindo ao ambiente interno da fábrica ou da empresa, porém alcançando o próprio local de moradia ou ambiente urbano. O *habitat* laboral está interligado com o meio ambiente total.(35)

Mônica Maria Lauzid de Moraes, palmilhando pela mesma senda, define o meio ambiente do trabalho nos seguintes termos:

Meio ambiente laboral é onde o homem realiza a prestação objeto da relação jurídico-trabalhista, desenvolvendo atividade profissional em favor de uma atividade econômica. [...] No enfoque global, não só o posto de trabalho (local de prestação), mas todos os fatores que interferem no bem-estar do empregado (ambiente físico), e todo o complexo das relações humanas na empresa, a forma de organização do trabalho, sua duração, os ritmos, os turnos, os critérios de remuneração, a possibilidade de progresso etc., servem para caracterizar o meio ambiente do trabalho. [...] é a interação do local de trabalho, ou onde quer que o empregado esteja em função da atividade e/ou à disposição do empregador, com os elementos físicos, químicos e biológicos nele presentes, incluindo toda sua infraestrutura (instrumentos de trabalho), bem como o complexo de relações humanas na empresa e todo o processo produtivo que caracteriza a atividade econômica de fins lucrativos.(36)

Thaísa Rodrigues Lustosa de Camargo e Sandro Nahmias Melo também oferecem excelentes comentários a respeito desse assunto, em especial quanto à importância de se considerar as relações interpessoais como componentes do meio ambiente do trabalho. Seguem suas valiosas colocações:

O meio ambiente do trabalho não está, como se sabe, adstrito ao local, ao espaço, ao lugar onde o trabalhador exerce as suas atividades. Ele é definido por todos os elementos que compõem as condições (materiais e imateriais) de trabalho de uma pessoa. [...] O conceito de meio ambiente do trabalho deve abranger, sobretudo, as relações interpessoais (relações subjetivas), principalmente as hierárquicas e subordinativas, pois a defesa desse bem ambiental espraia-se, em primeiro plano, na totalidade de reflexos na saúde física e mental do trabalhador. Conclui-se, nesse sentido, que o meio ambiente de trabalho engloba o espaço e as condições físicas e psíquicas de trabalho, com ênfase nas relações pessoais. O conceito abrange a relação do homem com o meio (elemento espacial de viés objetivo) e a relação do homem com o homem (elemento social de viés subjetivo). Trata-se, assim, de uma dinâmica complexa de múltiplos fatores, não se restringindo, somente, a um espaço geográfico delimitado e estático.(37)

Essa necessidade de ampliação de foco foi objeto de reflexão por parte de Guilherme Guimarães Feliciano, quando, fugindo daquela tríplice limitação antes gizada, abandona qualquer construção pautada na noção de *local* de trabalho, reconhece uma dimensão *psicológica* como própria e inerente ao *habitat* laboral, bem como estende sua visão para além do específico cenário jurídico empregatício. Partindo dessas sadias balizas e no escopo de aprimorar, doutrinariamente, o texto legal que conceitua *meio ambiente*, passa a assim conceituar o *meio ambiente do trabalho*: "é o *conjunto (= sistema)* de condições, leis, influência e interações de ordem física, química, biológica *e psicológica*, que incidem sobre o homem em sua atividade laboral, *esteja ou não submetido ao poder hierárquico de outrem*"(38).

Diante do quanto exposto, dessume-se que, na atual quadra do pensamento científico, é de total

(33) ROCHA, Julio Cesar de Sá da. *Direito ambiental do trabalho*: mudanças de paradigma na tutela jurídica à saúde do trabalhador. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2013. p. 99-100. Grifos no original.

(34) BRANDÃO, Cláudio. *Acidente do trabalho e responsabilidade civil do empregador*. 4. ed. São Paulo: LTr, 2015. p. 68.

(35) SANTOS, Adelson Silva dos. *Fundamentos do direito ambiental do trabalho*. São Paulo: LTr, 2010. p. 38.

(36) MORAES, Mônica Maria Lauzid de. *O direito à saúde e segurança no meio ambiente do trabalho*. São Paulo: LTr, 2002. p. 25-27.

(37) CAMARGO, Thaísa Rodrigues Lustosa de; MELO, Sandro Nahmias. *Princípios de direito ambiental do trabalho*. São Paulo: LTr, 2013. p. 26.

(38) FELICIANO, Guilherme Guimarães. Saúde e segurança no trabalho: o meio ambiente do trabalho e a responsabilidade civil patronal. In: THOME, Candy Florencio; SCHWARZ, Rodrigo Garcia (Org.). *Direito individual do trabalho*: curso de revisão e atualização. Rio de Janeiro: Elsevier, 2011. p. 287-306, p. 289. Grifamos.

inadequação e insuficiência a clássica construção conceitual que vê o meio ambiente do trabalho como simples "local da prestação de serviço", afigurando-se, mesmo hoje, tal linha, um constructo deveras obsoleto[39]. É que, ao se manter enlaçado ao plano do "chão de fábrica", com forte ênfase em um matiz *estático-espacial*, o estudioso acaba propagando noção sobremodo restritiva de meio ambiente do trabalho, na medida em que centra foco apenas em aspectos atinentes às *condições de trabalho*, deixando muitas vezes ofuscados aspectos labor-ambientais, outros igualmente relevantes para a saúde e segurança do trabalhador, tais como os relacionados à qualidade da *organização do trabalho* implementada e das *relações interpessoais* travadas na ambiência laboral.

Seguindo esse diapasão, o meio ambiente do trabalho deixa de ser, portanto, apenas uma estrutura *estática* e passa a ser encarado como um sistema *dinâmico* e genuinamente *social*. É dizer: a linha conceitual clássica de *meio ambiente do trabalho* sempre se confundiu com a ideia do *local da prestação de serviço*, com ênfase no aspecto *físico* da questão. Entretanto, a vereda que aqui propomos aponta para direção diversa: toma como referência a *pessoa* do prestador de serviço, com ênfase no aspecto *humano* da questão.

Com efeito, o clássico conceito de meio ambiente laboral, assentado no senso comum que o reduz à noção de *local* de trabalho, é uma construção cuja pedra angular é o *trabalho*. *Isso só reforça nossa convicção de que o desafio atual está em erigir um conceito de labor-ambiente que, efetivamente, gire em torno do trabalhador e não do trabalho. Um conceito de meio ambiente laboral, para ser mais preciso, que esteja alicerçado na primorosa ideia de dignidade humana*. Durante muito tempo, por exemplo, imperou a concepção de que cabe ao homem se adaptar ao trabalho. Todavia, à luz das regras da *ergonomia*[40], consagra-se, hoje, o pensamento inverso: é o trabalho que deve se adaptar ao homem. Esse é um bom exemplo do alvissareiro *giro humanístico* que se tem emprestado ao tema.

Com isso, deixaremos, enfim, de pôr ênfase na descrição física do específico local onde se presta serviço, para passar a realçar a complexa interação de fatores que, ao fim e ao cabo, *beneficia* ou *prejudica* a qualidade de vida do ser humano investido no papel de trabalhador. *Urge, portanto, fazer com que esse autêntico giro humanístico também repercuta na conceituação jurídica do próprio meio ambiente do trabalho*.

É preciso deixar bem vincado este ponto: o importante, para fins de elaboração de um conceito adequado de meio ambiente do trabalho, não está apenas em tentar alcançar toda a complexidade ínsita à ambiência laboral, visualizando e assimilando, de alguma maneira, a tríade: *condições de trabalho*, *organização do trabalho* e *relações interpessoais*. A questão também está em se deixar conduzir, nessa delicada empreitada intelectiva, por um fio condutor eminentemente *existencial*, na medida em que permeado pela preocupação e observação de tudo quanto afeta ou ameaça afetar, mais diretamente, a saúde e a segurança do ser humano que trabalha, deixando de lado abordagens exclusivamente físico-naturais ou meramente patrimoniais/contratuais, pouco comprometidas com as prodigiosas diretrizes constitucionais.

É essencialmente humanista, por exemplo, o conceito de meio ambiente laboral esposado pelo Ministro José Delgado, do Superior Tribunal de Justiça (STJ), ao afirmar que "meio ambiente do trabalho é o conjunto de condições existentes no local de trabalho, relativos à qualidade de vida do trabalhador"[41]. Perceba-se, nessa construção conceitual, que o centro de gravidade jurídica jaz acentuadamente no *potencial de impacto na qualidade de vida do trabalhador*, em detrimento de uma pálida descrição físico-ambiental do local onde se presta serviço.

Cremos que perspectiva desse quilate, dotada de contorno mais alargado, decerto contribuirá para o aprimoramento do conceito jurídico do meio ambiente em geral, blindando-o de concepções reducionistas, como essas referidas, de ordem ecológica e mecanicista. Serve, igualmente, para a melhor compreensão do meio ambiente do trabalho, na medida em que passa a considerar grande parte do denso caldo socioeconômico e técnico-produtivo subjacente à ambiência laboral e que, de algum modo, direta ou indiretamente, também é capaz de influir na qualidade de vida do trabalhador. Afinada está, também, com os ditames constitucionais, que solenemente consideram como típica questão ambiental, a conflituosa dinâmica humana travada no meio ambiente de trabalho (CF, art. 200, VIII).

Outra questão importantíssima, para bem se compreender a pertinência desse citado viés *existencial*, reside na constatação de que se estabeleceu, expressamente, em nosso ordenamento jurídico, o *conceito contemporâneo de saúde* alinhavado pela Organização Mundial de Saúde — OMS, consistente no "estado de completo bem-estar físico, mental e social, e não somente ausência de afecções e enfermidades"[42].

---

(39) FERNANDES, Fábio. *Meio ambiente geral e meio ambiente do trabalho*: uma visão sistêmica. São Paulo: LTr, 2009. p. 33.

(40) A *ergonomia* é a "disciplina que estuda as condições de adaptação do trabalho ao homem, mediante uma abordagem multidisciplinar que inclui a análise dos fatores fisiológicos e psicológicos no trabalho. Tem por objetivo modificar os instrumentos de trabalho e a organização das tarefas de modo a adaptá-los melhor às capacidades individuais, a fim de que sejam usados mais fácil, efetiva e seguramente". (REY, Luís. *Dicionário de termos técnicos de medicina e saúde*. 2. ed. Rio de Janeiro: Guanabara Koogan, 2008, p. 320).

(41) BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. 1ª Turma. REsp 725.257/MG. Relator: Ministro José Delgado. Julgado em 10 de abril de 2007. *Diário da Justiça*, 14 mai. 2007. p. 252.

(42) ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DE SAÚDE. *Constituição (1946)*. Disponível em: <http://www.direitoshumanos.usp.br>. Acesso em: 27 nov. 2015. Segundo Flávia de Paiva Medeiros de Oliveira, "o aspecto físico equivale ao tradicional conceito de saúde sob a perspectiva somática ou fisiológica, ou seja, corresponde ao bom funcionamento do corpo e do organismo. A perspectiva psíquica diz respeito ao bem-estar mental, traduzido no sentir-se bem consigo mesmo, na qual intervém os aspectos externos ao organismo humano, isto é, os riscos sociais, enquanto o aspecto social compreende o bem-estar do indivíduo com seu entorno e com o resto das pessoas, o que permite o desenvolvimento da personalidade como âmbito existencial do indivíduo" (OLIVEIRA, Flávia de Paiva Medeiros de. Meio ambiente e defesa do trabalhador: a prevenção de riscos labo-

É que tal definição inspirou o teor do art. 3º, alínea *e*, da Convenção n. 155 da Organização Internacional do Trabalho — OIT (1983), ao dispor que "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 e estão diretamente relacionados com a segurança e a higiene no trabalho"[43], sendo que tal Convenção foi expressamente incorporada ao ordenamento jurídico pátrio por meio do Decreto n. 1.254/1994[44].

Ora, se, hodiernamente, *saúde* significa, não mais, mera ausência de doenças, mas, sim, a presença de "completo bem-estar físico, mental e social", ou seja, efetiva *qualidade de vida*, e estabelecendo a Constituição Federal de 1988, que é direito fundamental dos trabalhadores, a "redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de *saúde*, higiene e segurança" (art. 7º, XII), bem assim consignando o Texto Constitucional que "*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" (art. 225, *caput*), compreendendo-se na ideia de *meio ambiente* também o meio ambiente *laboral* (art. 200, VIII)[45]; outra conclusão não se pode chegar: a escorreita noção de meio ambiente do trabalho, para fins de tutela jurídica plena com vistas à sadia qualidade de vida do ser humano que trabalha, deve levar em conta não apenas os clássicos riscos *físicos*, *químicos* e *biológicos*, mas também deve considerar aqueles riscos mais consentâneos à realidade da ambiência laboral: os riscos *ergonômicos* e os riscos *psicossociais*.

De se perceber, pelo quanto exposto, que o presente texto parte da ideia de que a compreensão adequada do meio ambiente laboral pressupõe tomar como linha de reflexão não apenas a interação *homem/natureza*, mas também as interações *homem/técnica* e *homem/homem*[46]. Em resumo: *erigir um conceito científico apropriado de meio ambiente do trabalho demanda que, a um só tempo, empreenda-se um avanço quantitativo, consistente no englobamento de todas as dimensões da realidade labor-ambiental, e um avanço qualitativo, impondo ênfase forte no parâmetro ético-jurídico da dignidade*. Em nossa modesta forma de pensar, só assim o resultado poderá ser, de fato, não apenas mais fenomenicamente realístico, como também mais juridicamente satisfatório.

Busca-se, desse modo, um conceito de meio ambiente do trabalho essencialmente *dinâmico*. Por isso, tem razão Julio Cesar de Sá da Rocha quando afirma que:

> [...] há que se perceber o caráter relativo e profundamente diferenciado de prestação da relação de trabalho e do espaço onde se estabelecem essas relações. Com efeito, a tamanha diversidade das atividades implica uma variedade de ambientes de trabalho. A referência acerca do meio ambiente de trabalho assume, assim, conteúdo poliforme, dependendo de qual atividade está a ser prestada, e como os 'componentes' e o 'pano de fundo' reagem efetivamente. [...] a noção de meio ambiente do trabalho não pode ser imutável, pelo contrário, necessita refletir as evoluções sociais e técnicas que constantemente se aprimoram.[47]

Aliás, não se olvide que, tratando-se de espectro ambiental que mantém as características do todo, *também o meio ambiente do trabalho precisa ser assimilado de modo gestáltico e avaliado em perspectiva sistêmica*[48]. Nessa perspectiva, fica mais fácil assimilar as profundas correlações existentes entre as condições de trabalho, a organização do trabalho e as relações socioprofissionais havidas em sede labor-ambiental.

Por sinal, o próprio Christophe Dejours nos fornece um bom exemplo de como a organização do trabalho pode contribuir diretamente para a dilaceração das relações interpessoais havidas em um determinado contexto laborativo, com patente prejuízo à saúde mental dos trabalhadores. Confira-se:

> Um exemplo caricatural dessa desestruturação da linha de montagem é dado por certas fábricas auto-

---

rais no direito brasileiro. In: FARIAS, Talden; COUTINHO, Francisco Seráphico da Nóbrega (Coord.). *Direito ambiental*: o meio ambiente e os desafios da contemporaneidade. Belo Horizonte: Editora Fórum, 2010, p. 387-400, p. 394).

(43) ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção n. 155, promulgada pelo Decreto 1.254, de 29 de setembro de 1994. *Diário Oficial da União*, 30 set. 1994. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br>. Acesso em 14 nov. 2015.

(44) BRASIL. Decreto n. 1.254, de 29 de setembro de 1994. Promulga a Convenção número 155, da Organização Internacional do Trabalho, sobre Segurança e Saúde dos Trabalhadores e o Meio Ambiente de Trabalho, concluída em Genebra, em 22 de junho de 1981. *Diário Oficial da União*, 30 set. 1994. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br>. Acesso em: 27 nov. 2015.

(45) BRASIL. Constituição Federal (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil*. 52. ed. São Paulo: Saraiva, 2015. Grifamos.

(46) Interessante consignar que, mesmo antes da Constituição Federal de 1988, já no Estado da Bahia vigorava concepção mais alargada de meio ambiente. Com efeito, dispõe o art. 2º da Lei n. 3.858/1980 que "meio ambiente é tudo o que envolve e condiciona o homem, constituindo o seu mundo, e dá suporte material para a sua vida *biopsicossocial*" (BAHIA. Lei n. 3.858, de 3 de novembro de 1980. Institui o Sistema Estadual de Administração dos Recursos Ambientais e dá outras providências. *Diário Oficial da Bahia*. Disponível em: <http://governo-ba.jusbrasil.com.br>. Acesso em: 14 nov. 2015). Grifamos. Apesar da tônica excessivamente antropocêntrica, essa definição, para a época, representou um avanço considerável, na medida em que admitiu fatores de interação *humana* e *social* como elementos integrantes da noção de meio ambiente, exatamente como aqui se propugna.

(47) ROCHA, Julio Cesar de Sá da. *Direito ambiental do trabalho*: mudanças de paradigma na tutela jurídica à saúde do trabalhador. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2013. p. 100-101.

(48) Acreditamos que uma noção adequada de *meio ambiente* deve estar alicerçada em pelo menos cinco bases de compreensão: (i) o aspecto *histórico* de seu enunciado, deixando evidente sua necessária *construção cultural*; (ii) o aspecto *humano* de sua justificativa, deixando evidente sua necessária *inspiração antropocêntrica* (em sua compreensão *alargada*); (iii) o aspecto *complexo* de sua estrutura, deixando evidente sua necessária *assimilação gestáltica*; (iv) o aspecto *holístico* de sua compreensão, deixando evidente sua necessária *perspectiva sistêmica*; (v) o aspecto *transversal* de sua irradiação, deixando evidente seu necessário *alcance transdisciplinar*. Por também integrar o plexo jusambiental (CF, art. 200, VIII), as mesmas bases de compreensão são exigidas para a escorreita compreensão do meio ambiente laboral.

mobilísticas da região parisiense, onde se constrói uma linha segundo a sequência seguinte: um operário árabe, depois um iugoslavo, um francês, um turco, um espanhol, um italiano, um português etc., de modo a impedir toda e qualquer comunicação durante o trabalho. Assim, a frustração e a ansiedade serão vivenciadas no isolamento e na solidão afetiva, aumentando-se ainda mais. [...] A desorganização dos investimentos afetivos provocada pela organização do trabalho pode colocar em perigo o equilíbrio mental dos trabalhadores.(49)

Karl H. E. Kroemer e Etienne Grandjean também tratam da importância de uma organização do trabalho que favoreça interações entre os trabalhadores. Seguem suas sugestões:

A oportunidade de conversar com colegas de trabalho é uma maneira efetiva de evitar o tédio. Ao contrário, o isolamento social traz a monotonia e aumenta a tendência ao tédio com o trabalho. Sentar ao longo de uma linha de montagem é ruim: é melhor se a linha tem a forma de semicírculo ou é sinuosa. Qualquer arranjo é bom, se aproxima vários trabalhadores dentro de uma distância de conversação. Outras maneiras de reduzir a incidência do tédio incluem: pausas mais frequentes e curtas; oportunidade de movimentação durante essas pausas; um leiaute de entorno estimulante, usando luz, cor e música.(50)

Todavia, muito mais que um espectro inarredavelmente dinâmico, almeja-se um conceito de meio ambiente do trabalho que seja também essencialmente *humanista*, na exata medida em que, sensível com a preocupação de dar efetiva salvaguarda à sadia qualidade de vida de todos, quantos imersos na relação laboral ou que com ela, de algum modo, interagem, direta ou indiretamente, a exemplo de clientes, fornecedores e a própria comunidade circunvizinha.

À vista do que até aqui se expôs, ousamos então registrar que, a nosso sentir, juridicamente, *meio ambiente do trabalho* é a resultante da interação sistêmica de fatores naturais, técnicos e psicológicos ligados às condições de trabalho, à organização do trabalho e às relações interpessoais que condicionam a segurança e a saúde física e mental do ser humano exposto a qualquer contexto *jurídico-laborativo*.

Colocada em tais termos, nossa proposta visa a se alinhar com os alicerces teóricos até aqui firmados, em especial porque: (i) descreve não o *ambiente*, mas o *meio ambiente*, desconectando-se de qualquer viés físico-geográfico(51); (ii) expressa um foco *sistêmico* do ente ambiental, incorporando a dinamicidade que lhe é inerente; (iii) conjuga fatores *naturais* e *humanos*, apartando-se de tônicas exclusivamente ecológicas; (iv) expõe com clareza todos os *fatores de risco labor-ambientais* (condições de trabalho, organização do trabalho e relações interpessoais), viabilizando maior amplitude na avaliação jusambiental da higidez do meio ambiente de trabalho; (v) centra sua estruturação em perspectiva *humanista*, na medida em que, construída em torno da qualidade de vida do ser humano que dá cumprimento ao seu mister laboral, inclusive no que respeita à sua saúde mental; (vi) alcança o ser humano em *qualquer condição jurídico-laborativa*, ou seja, independentemente da existência do fenômeno hierárquico-subordinativo; (vii) açambarca a legítima proteção jurídica da qualidade da vida humana situada no *entorno* do ambiente de trabalho, também exposta, ainda que indiretamente, à agressiva propagação sistêmica de possíveis nocividades labor-ambientais.

Trata-se de construção que reputamos inteiramente consentânea com os vetores existenciais, que presidem a ordem constitucional do país e as recentes conclusões científicas nos mais variados campos do conhecimento humano, retratando, ainda, com maior fidelidade, as circunstâncias e fatores ínsitos a uma dimensão ambiental especialmente *humana*, e cuja realização prática sempre se dá na cadência de um ritmo profundamente *complexo* e *dinâmico*; aspectos que, como tentamos mostrar, decerto também devem ser levados em conta na conformação do conceito jurídico de meio ambiente do trabalho.

Perfilhamos, assim, o grupo dos que pretendem sedimentar um conceito de meio ambiente do trabalho que vá muito além de sua tradicional roupagem jurídica excessivamente físico-espacial-*empregatícia*. Cremos que esse é um pressuposto teórico que possibilitará considerável avanço na compreensão jurídica e no enfrentamento eficaz dos episódios de degradação labor-ambiental.

---

(49) DEJOURS, Christophe. *A loucura do trabalho*: estudo de psicopatologia do trabalho. Tradução de Ana Isabel Paraguay e Lúcia Leal Ferreira. São Paulo: Oboré Editorial, 1987. p. 77.

(50) KROEMER, Karl H. E.; GRANDJEAN, Etienne. *Manual de ergonomia*: adaptando o trabalho ao homem. Tradução de Lia Buarque de Macedo Guimarães. 5. ed. Porto Alegre: Bookman, 2005. p. 182.

(51) Perceba-se que, aqui, estamos com José Afonso da Silva, para quem a expressão *meio ambiente* se manifesta "mais rica de sentido (como conexão de valores) do que a simples palavra 'ambiente'. Esta exprime o conjunto de elementos; aquela expressa o resultado da interação desses elementos" (SILVA, José Afonso da. *Direito ambiental constitucional*. 10. ed. São Paulo: Malheiros Editores, 2013, p. 20). Na esteira dessa lição, é possível concluir que *ambiente* tem conotação mais estática, fotográfica, alusiva à descrição e captação dos fatores naturais e humanos que nos envolvem e nos circundam. *Meio ambiente*, por outro lado, é conceito mais rico e de conotação mais requintada, expressando uma noção ligada às ideias de *interdependência* e *dinamicidade*, aspectos nodais para o trato jurídico ambiental. Cuida-se, em verdade, como bem observou o ilustre jurista, mais precisamente do *resultado* da complexa interação dos fatores naturais e humanos existentes no ambiente, influenciando-o. Em síntese, *ambiente* é o conjunto de elementos que nos envolve; *meio ambiente* é a resultante da interação desses elementos, tal como é ou tal como a percebemos. *Estamos* no ambiente; *integramos* o meio ambiente.

*