



Diciembre 2017 - ISSN: 1988-7833

O AMBIENTE LABORAL SOB O PONTO DE VISTA DA LEGISLAÇÃO AMBIENTAL BRASILEIRA

Luís Carlos Araújo de Moraes¹

Para citar este artículo puede utilizar el siguiente formato:

Luís Carlos Araújo de Moraes, (2017): "O ambiente laboral sob o ponto de vista da legislação ambiental brasileira", Revista Contribuciones a las Ciencias Sociales, (octubre-diciembre 2017). En línea:
<http://www.eumed.net/rev/cccss/2017/04/legislacao-ambiental-brasil.html>

RESUMO

Este artigo tem como objetivo desmistificar o termo meio ambiente e relatar a interdependência do ambiente laboral com o natural e sua influência na qualidade de vida das pessoas. O meio ambiente, segundo o Direito Ambiental Brasileiro, pode ser natural, artificial, cultural ou do trabalho. A interdependência desses ambientes exposta em suas definições nos remete a Teoria Geral de Sistemas. O método utilizado para pesquisa foi a revisão bibliográfica e a análise documental. A conclusão aponta para uma visão fragmentada do ambiente e, por conseguinte um provável planejamento incorreto dos riscos ambientais no ambiente de trabalho, comprometendo não só o trabalhador como a comunidade do entorno assim como os recursos naturais.

Palavras-chaves: meio ambiente; ambiente natural; ambiente laboral; qualidade de vida.

ABSTRACT

This article aims to demystify the term environment and report the interdependence of the work environment with the natural and its influence on the quality of life of people. The environment, according to Brazilian Environmental Law, can be natural, artificial, cultural or work. The interdependence of these environments exposed in their definitions refers us to the General Theory of Systems. The method used for research was the bibliographic review and the documentary analysis. The conclusion points to a fragmented view of the environment and therefore a likely misconception of environmental hazards in the workplace, compromising not only the worker as the surrounding community as well as natural resources.

Keywords: environment; natural environment; work environment; quality of life.

INTRODUÇÃO

Em todo o mundo a cada dia o tema meio ambiente repercute mais nas mídias e ganha maior espaço nos debates políticos e na sociedade como um todo. É evidente que isso decorre do fato de que a cada dia os problemas ambientais aumentam em quantidade e em potencialidade. Problemas como o aquecimento global, perda da biodiversidade, escassez de água potável dentre outros são alguns dos

¹ Universidade Candido Mendes. Me. em Meio Ambiente, especialista em Segurança do Trabalho. lcambien@hotmail.com

problemas ambientais que colocam em risco a qualidade de vida do ser humano e a proteção aos recursos naturais.

Deriva desse fato, a interpretação muitas das vezes equivocada no trato da expressão meio ambiente, dando a ela um significado superficial e a entender que se trata, apenas, de um ambiente natural ou de recursos naturais. Fato este que leva a associação da idéia equivocada do uso da palavra meio ambiente ligadas somente a frases em prol da preservação e conservação de determinada espécie da fauna ou da flora. Ressalta-se que o ambiente é tudo que envolve um ser vivo, compreendendo aí a água, o solo, o ar, a biodiversidade, suas relações e interações. Assim, compreende o conjunto de valores naturais, sociais e culturais existentes em um lugar em um determinado tempo.

Deste modo, a relevância do presente estudo se dá no sentido de que o ambiente laboral - local onde o homem passa a maior parte de sua vida, mantém uma relação dinâmica, influenciando e sendo influenciado por outros ambientes. Assim como a Carta Magna, outros dispositivos legais asseguram a sadia qualidade de vida, oriundo de um ambiente equilibrado, considerando, pois, em todos os seus aspectos: natural, artificial, cultural e do trabalho.

DESMITIFICANDO O TERMO MEIO AMBIENTE

A palavra “ambiente” é composta de dois vocábulos latinos: a preposição amb(o) que significa “ao redor”, “à volta” e o verbo ire (ir) que se funde amb + ire, formando ambire. Desta forma tem-se “ir à volta”. Ambiente, pois, é tudo o que vai à volta, o que rodeia determinado ponto ou ser.

Para o dicionário *on line* de português, “ambiente” é tudo o que faz parte do meio em que vive o ser humano, os seres vivos e/ou as coisas. Recinto, lugar em que se está: ambiente aberto. Atmosfera; reunião do que envolve uma pessoa, sua situação financeira, cultural, psicológica e moral: ambiente pobre, alegre.

Já a palavra “meio” nos leva a uma superfície ou volume em que se insere um ponto qualquer; portanto uma conotação espacial, geométrica; desde que se está dentro, inserido. Assim, em nosso caso, “estar no meio” significa estar cercado de outros seres por todos os lados. Estar “num meio” significa, na prática, estar dentro dele, por ele envolvido, sem preocupação de limites.

A expressão meio ambiente (*milieu ambiente*) foi utilizada pela primeira vez pelo naturalista francês Geoffrey de Saint-Hilaire em sua obra *Études progressives d'un naturaliste* (1835), onde *milieu* significa “o lugar onde está ou se movimenta um ser vivo” e, *ambiente* designa “o que rodeia esse ser”.

Segundo o Dicionário Aurélio meio significa “lugar onde se vive; com suas características e condicionamentos geofísicos, ambiente”, ao passo que ambiente é “aquilo que cerca ou envolve os seres vivos ou as coisas”. Desta forma, o uso da palavra meio ambiente nada mais é que um pleonismo, visto que o “ambiente” já inclui a noção de “meio”. Esta expressão reduplicativa existe somente nas línguas portuguesa e espanhola, conhecidas pelos seus excessos.

Assim, segundo Leite (2000) e Farias (2017), é comum na doutrina do direito ambiental o uso da rubrica “Direito Ambiental” e não “Direito do Meio Ambiente”, visto que a expressão meio ambiente e, ambiente são sinônimas e que, portanto, torna-se redundante seu uso, não sendo, pois, adequado, fato este já considerado, também em países como Portugal, Itália, Inglaterra e França.

A Constituição Federal de 1988 relata, no seu artigo 225, que todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida. Para Lei federal 6.938/81, meio ambiente 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

(BRASIL, 1981), possibilitando uma interpretação mais ampla e genérica do termo em ambos os casos.

Assim, com base nessa compreensão holística, Silva (1998, p.2) conceitua o meio ambiente como a "interação do conjunto de elementos naturais, artificiais, e culturais que propiciem o desenvolvimento equilibrado da vida em todas as suas formas".

Já para Migliari (2001) o meio ambiente é a interdependência do conjunto de elementos naturais, artificiais, culturais e do trabalho que propiciem o desenvolvimento equilibrado de todas as formas, sem exceções. Logo, não haverá um ambiente sadio quando não se elevar, ao mais alto grau de excelência, a qualidade da integração e da interação desse conjunto.

Neste contexto, de acordo com Pires et. al. (2008) a classificação de ambiente, sob a ótica doutrinário-hermenêutica majoritária, considerando valores maiores, divide aquele em quatro significativos aspectos: ambiente natural, artificial, cultural e do trabalho. Essa classificação, segundo Silva (1981) atende a uma necessidade metodológica ao facilitar a identificação da atividade agressora e do bem diretamente degradado, visto que o "meio ambiente" por definição é unitário.

O ambiente natural ou físico, segundo a Política Nacional do Meio Ambiente (BRASIL, 1981) é constituído pelos recursos naturais, como o solo, a água, o ar, a flora e a fauna, e pela correlação recíproca de cada um destes elementos com os demais.

O ambiente artificial é o construído ou pode ser alterado pelo ser humano, sendo constituído por equipamentos comunitários, como por exemplo, prédios, casas, ruas, praças e as áreas verdes e etc. Embora esteja mais relacionado ao conceito de cidade o conceito de ambiente artificial abrange também o ambiente rural, referindo-se simplesmente aos espaços habitáveis, visto que nele os espaços naturais cedem lugar ou se integram às edificações urbanas artificiais.

Entende-se por ambiente cultural todo patrimônio histórico, artístico, paisagístico, ecológico, científico e turístico e constitui-se tanto de bens de natureza material, a exemplo dos lugares, objetos e documentos de importância para a cultura, quanto imaterial, a exemplo dos idiomas, das danças, dos cultos religiosos e dos costumes de uma maneira geral.

O ambiente do trabalho é o conjunto de fatores que se relacionam às condições do ambiente laboral, como ferramentas, máquinas, agentes químicos, biológicos e físicos, operações, processos, enfim, a relação entre trabalhador e seu meio físico.

O ambiente do trabalho é definido por Fiorillo (2003, p.21), como "o local onde as pessoas desempenham suas atividades laborais, remuneradas ou não, cujo equilíbrio está baseado na salubridade do meio e na ausência de agentes que comprometam a incolumidade físico-psíquica dos trabalhadores, independentemente da condição que ostentem".

Portanto, o ambiente é necessariamente algo que faz parte de nossas vidas e de que também fazemos parte. Está no problema da falta de esgoto sanitário, no ar poluído, na disposição dos resíduos sólidos, na mobilidade urbana, na defesa dos recursos naturais, na higiene e segurança no trabalho e etc.

O AMBIENTE E A TEORIA GERAL DOS SISTEMAS

A necessidade que as organizações têm de encontrar novos meios para realização de tarefas, de uma maneira mais eficiente e com menor custo possível, faz surgir novas metodologias voltadas ao enfoque sistêmico. A interdependência do conjunto de elementos naturais, artificiais, culturais e do trabalho exposta nas definições supracitadas de ambiente nos remete a Teoria Geral de Sistemas - TGS. Deste modo, observando-se a figura 01, conclui-se que o sistema-organização é um conjunto formado por pessoas, tecnologia, competitividade, ambiente, estrutura e tarefa, que se interagem entre si, com intuito de se alcançar objetivos específicos e diversificados.

Figura 01: Enfoque na teoria da administração



Fonte: Adaptado por Chiavanato, 1998.

A importância da TGS é expressiva uma vez que se pode avaliar a organização como um todo e não de forma fragmentada, por departamentos ou setores, sendo de fundamental importância a identificação das variáveis externas e internas que, de alguma forma, influenciam nesse todo constante na Organização. Para Bertalanffy (1975), o organismo é um todo maior que a soma das suas partes.

O conceito de “Sistema” é antigo e, apesar de não se utilizarem ainda essa nomenclatura vários foram os precursores a estudá-lo como: Nicolau de Cusa (1401-1464), Leibniz (1646-1716), Emmanuel Kant (1724-1804), Marx (1818-1883), Hegel (1770-1831), Kohler (1887-1967), cada um nas suas especialidades e, mais recentemente, Ludwig von Bertalanffy (1901-1972), onde o termo ficou conhecido além de Morin (2011).

Proposta por Bertalanffy, através de trabalhos nas décadas de 50 e 60, partiu da concepção de que a realidade é feita de sistemas, de elementos interdependentes que precisam ser analisados nas suas inter-relações, com uma visão interdisciplinar e holística (MAXIMIANO, 2000).

Assim, segundo Alvarez (1990), sistema pode ser definido como um conjunto de elementos interdependentes que interagem com objetivos comuns formando um todo, e onde cada um dos elementos componentes comporta-se, por sua vez, como um sistema cujo resultado é maior do que o resultado que as unidades poderiam ter se funcionassem independentemente.

A definição exposta da TGS se baseou nas seguintes premissas: os sistemas existem dentro de sistemas, ou seja, o sistema é constituído de sistemas menores (os subsistemas); os sistemas devem ser abertos, pois vivem dentro de um ambiente que por sua vez é constituído por outros sistemas que estão em constante interação com os demais sistemas e com o meio em que estão incluídos e que cada sistema possui uma estrutura singular, que o torna voltado para uma determinada finalidade (BERTALANFFY, 1975).

Morin (2011) considera que o estudo de um sistema deve ser aberto. Pensado em conexão com o ambiente, sujeito e objetos são inseparáveis, inconcebíveis um sem o outro. Segundo o autor deve-se até considerar o acaso, o individual, o acidente, a articulação entre os mais diversos campos de pesquisas, a transdisciplinaridade, enfim, todos os componentes presentes no universo, excluídos até então pela ciência clássica.

O ambiente de um sistema é um conjunto de elementos que não fazem parte do sistema, mas que podem produzir mudanças no estado do sistema. Desta forma, os ambientes culturais, artificiais e naturais influenciam e são influenciados pelo ambiente laboral.

Portanto, o conhecimento desta Teoria pode nos ajudar a entender a inter-relação existente entre o sistema humano, o industrial e o ambiente natural, bem como as inter-relações existentes dentro cada um destes sistemas e suas interações.

O AMBIENTAL E O LABORAL: um ambiente único

Com o advento da Revolução Industrial iniciou-se também os impactos gerados ao ambiente como um todo. Com ela, essencialmente, surgiu o proletário, e, conseqüentemente, houve a degradação do ambiente laboral. Com efeito, o crescimento da população e as instalações das unidades produtivas provocaram uma concentração desordenada dos espaços com a construção de prédios, casas e galpões. A formação do ambiente urbano gerou a imediata necessidade de criação de novas formas de produção e distribuição de água, alimentos, energia e transporte, mobilidade urbana e etc. Dessa maneira, o que se observa atualmente, de forma global, é um grave desequilíbrio ecológico no planeta.

Diante desse quadro capitalista, o ambiente do trabalho assim como o ambiente urbano e o natural, bem como a consciência para a preservação sadia destes ficaram esquecidos pelos empregadores e principalmente pelos trabalhadores, que com o passar do tempo, nada, ou pouco fazem para mudança deste *status quo*, sujeitando-se, às vezes, a condições desumanas de trabalho, pois, esses trabalhadores não relatam ou denunciam as condições inseguras, insalubres ou perigosas do trabalho, justificada muita das vezes, pela preocupação em ter seu contrato de trabalho rescindido sem justa causa, o que configura em assédio moral.

Cabe aqui abrir um parêntese para ressaltar o assédio moral como concausa de acidente de trabalho, bem como causador de sérios danos à saúde da vítima, tanto física como psíquica, com a manifestação de distúrbios psicossomáticos como estresse, ansiedade e depressão.

O assédio moral é ilegal e imoral. Também conhecido em outros países como Terror Psicológico (Portugal), *Harassment*, *Emotional Abuse* ou *Mistreatment* (EUA), *Mobbing* (Alemanha, Escandinávia e Itália), *Harcèlement Moral* (França), *Bullying* (Inglaterra), *Ijime*, *Mora-hara*, *Moral Harassment* ou *murahachibu* (Japão) e *Acoso Moral* (Espanha), não é um fenômeno novo nas relações laborais, tanto na esfera pública quanto na privada. Especula-se sua manifestação desde as primárias organizações sociais, com o feudalismo, no século IV, onde havia a presença do trabalho servil se agravando posteriormente, com a Revolução Industrial, em meados do século XVIII (OLIMPO ADVOCACIA, 2014).

A partir deste momento, até a atualidade, a violência moral frequentemente vem sendo utilizada pelas empresas com o intuito de aumentar a produtividade e a geração de lucros, por meio de pressão imposta aos funcionários para consecução de metas preestabelecidas, não se respeitando a dignidade do ser humano, sendo esta sobrepujada pelos interesses econômicos (SOARES & DUARTE, 2014). Diante de tal situação, e colocado à margem dos interesses econômicos, não tardou para que os trabalhadores passassem a sentir os reflexos negativos em sua saúde, tanto físicos quanto psicológicos.

Existem várias definições para assédio moral, mas praticamente todas são unânimes em destacar a condição de inferioridade e de fragilidade a que fica submetida a vítima deste tipo de agressão. O assédio geralmente é praticado por um superior hierárquico, desprovido de conhecimentos, habilidades e atitudes para liderar uma equipe de trabalho, bem como para manter em harmonia o ambiente laboral. Felker (2010) relata que esta forma de terrorismo psicológico degrada o ambiente laboral através de condutas abusivas por parte dos superiores sobre seus subordinados, tornando extremamente penoso a relação do trabalhador com seus colegas e sua continuidade no trabalho.

Para Hirigoyen (2014) o assédio moral caracteriza-se por

“(...) qualquer conduta abusiva manifestando-se, sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à

personalidade, à dignidade ou à integridade psíquica ou física de uma pessoa, por em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho". (HIRIGOYEN, 2014, p. 65).

Esse quadro adverso, como conclui Filho (2011), afeta não só o trabalhador, que como exposto, estará mais vulnerável ao acidente de trabalho, mas reflete também na esfera familiar - que sofre juntamente com ele, muitas vezes não compreendendo a gravidade do quadro fático representativo do assédio a que o trabalhador está sendo submetido, na sua vida social - pois, na medida em que o trabalho dá sentido à vida do homem, dignificando-a, confere ao trabalhador certo *status*, notadamente na comunidade em que está inserido, na empresarial - porque reduz sua produtividade, bem como pode levar a danos ambientais, para flora, fauna, ar, solo e aos corpos hídricos.

Sendo assim, o planejamento, por exemplo, do Programa de Prevenção de Riscos Ambientais - PPRA (NR 9), obrigatório por todas as Instituições que admitam trabalhadores, e que tem por objetivo definir uma metodologia de ação que garanta a preservação da saúde e integridade dos trabalhadores considerando a proteção dos ambientes laboral e natural deve ponderar o assédio moral em todas as fases de implantação deste Programa.

No entendimento de Pignati (2007), os fatores de risco provocam cargas à saúde dos trabalhadores e se transformam em situações de risco que, quando não eliminadas, ocasionam eventos de riscos, acidentes ou doenças do trabalho, cujos efeitos podem atingir suas famílias, a população e o ambiente do entorno.

Sendo assim, por outro lado, a higiene ocupacional, definida como a ciência e a arte dedicada à prevenção, reconhecimento, avaliação e controle dos riscos existentes ou originados dos locais de trabalho os quais podem prejudicar a saúde e o bem-estar das pessoas no trabalho, enquanto considera os possíveis impactos sobre o ambiente como um todo, deve servir como técnica preventiva atuante na exposição do trabalhador a um ambiente agressivo, evitando assim doenças profissionais (UCAM, 2017).

Observa-se, deste modo, o assédio moral como um fenômeno essencialmente ruim nas relações de trabalho, capaz de gerar danos à saúde do trabalhador e aumentar a ocorrência de doenças profissionais.

Fechando o parêntese e dando continuidade a idéia de ambiente único, a Constituição Federal de 1988 descreve que assim como o Estado, a coletividade deve zelar pela integridade de um ambiente sadio e por uma melhor qualidade de vida de todos, assim determinado em seu art. 225, caput. Da mesma forma, o art. 200, inciso VIII relata que cabe ao Sistema Único de Saúde, dentre outras, colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho (BRASIL, 1998). Como observa Robsneia (2007), o relato não limita em absoluto a tutela do ambiente natural a apenas um de seus aspectos, mas sim, tutela a dignidade e o bem-estar para a sadia qualidade de vida.

Neste sentido, sendo o ambiente laboral, o local onde o trabalhador passa a maior parte de seu tempo, não há como falar em qualidade de vida sem considerar o aspecto de um ambiente equilibrado e salubre. Como nos ensina Oliveira (2011) o ambiente do trabalho está inserido em um ambiente geral, de modo que é impossível alcançar qualidade de vida, sem ter qualidade de trabalho, nem se pode atingir ambiente equilibrado e sustentável ignorando o ambiente laboral.

Rocha (1997, p.30) ainda relata que

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

Da mesma forma, para a Organização Mundial de Saúde – OMS - “Saúde é o estado de completo bem-estar físico, mental e social e não apenas a ausência de doença ou enfermidade”. Assim, de acordo com a OMS (2016), no que diz respeito ao indivíduo, quanto ao seu bem-estar físico, entende-se que não há saúde de órgãos porque a saúde é total, é o todo.

Sendo assim, tem-se que os estímulos a que o homem é submetido, quer sejam físicos, químicos, biológicos, ambientais ou sociais, geram reações orgânicas, seguidas de sinais e sintomas, o qual encontra respaldo no estudo realizado por Leavell & Clark (1976) que trabalharam com a tríade ecológica, que consiste na relação instável entre agente, hospedeiro e meio ambiente.

Portanto, os autores definiram que a história natural das doenças consistia nas inter-relações do agente suscetível com ambiente, que afetam o processo global e seu desenvolvimento, desde as primeiras forças que criam o estímulo patológico no ambiente, até as alterações que levam a um defeito, invalidez, recuperação ou morte.

Em que pese às várias Normas ditadas pela Organização Internacional do trabalho – O.I.T; que fazem a inter-relação entre saúde, segurança, ambiente natural e o laboral, e que este último esteja inserido no conceito de meio ambiente, determinado assim pela Carta Magna, e demais Normas que dispõe sobre a saúde e direito do trabalhador, ele, ainda, não é entendido como tal e considerado de maneira fragmentada dos demais ambientes.

Ainda no âmbito legal, é relevante destacar, como nos propõe Catanho da Silva (2015), que o ambiente do trabalho está enquadrado na seara comum do Direito do Trabalho e ao Direito Ambiental, sendo distintos os bens tutelados juridicamente por ambos, enquanto aquele se ocupa com as relações jurídicas existentes entre empregado e empregador, nos limites da relação contratual, este busca a proteção do ser humano trabalhador contra qualquer forma de degradação do ambiente onde exerce sua atividade laborativa.

Assim, no que se refere ao ambiente de trabalho, em caso de dano ambiental, dependendo do tipo da pretensão alegada, pode-se qualificá-la em difusa, coletiva ou individual homogênea (CATANHO DA SILVA, 2015). No caso de uma lavoura, por exemplo, que usa certo tipo de herbicida, potencialmente perigoso a saúde humana e a biodiversidade, pois, resíduos podem ser carreados para os corpos d'água, considera-se esse interesse como difuso.

Quando o que se tem em vista são as condições de segurança e higiene de dada categoria de trabalhadores, no caso os empregados rurais afetados pelo uso do referido agrotóxico, o interesse revela-se coletivo em sentido estrito. Se tratar-se de reparação pelos danos concretamente causados à saúde de determinados trabalhadores intoxicados por aquele agrotóxico, estamos diante de interesses individuais homogêneos (CATANHO DA SILVA, 2015).

O sadio ambiente do trabalho é parte integrante do ambiente considerado na sua totalidade, visto que é um direito essencialmente difuso, de natureza indivisível. Cita-se como exemplos, casos em que os trabalhadores executam tarefas ao ar livre, cujos ambientes fazem parte do ambiente físico de seu trabalho e, que influenciam terceiros. É o que comprovou a pesquisa publicada na revista *Occupational and Environmental Medicine*, onde cientistas descobriram que as crianças que viviam nas proximidades de postos de gasolina e garagens comerciais eram quatro vezes mais propensas a terem desenvolvido leucemia e, eram quase oito vezes mais propensos a ter desenvolvido uma forma específica do câncer, leucemia aguda não linfocítica, devido a exposição do benzeno quando do abastecimento dos veículos. A maioria das crianças atingidas pelo cancer tinha entre 2 e 6 anos (THE GLOBE AND MAIL, 2009).

Outro exemplo que comprova o ambiente como único e suas inter-relações é o uso de substâncias tóxicas usadas nas mais diversas atividades diárias, seja no trabalho ou em residências, que podem provocar danos a saúde e ao ambiente natural. São mais de 20 milhões de substâncias químicas, onde cerca de 200 mil são usadas mundialmente (SEREST, 2017).

O trato com essas substâncias tóxicas, ou o simples descarte de maneira irregular no ambiente natural, sem o devido tratamento, pode gerar danos à saúde do trabalhador e ao morador do entorno da empresa, pois, as substâncias podem penetrar em seus corpos via respiração, pelo contato com a

pele ou via oral, provocando uma grave intoxicação ou ainda comprometer a biodiversidade local, além de degradar o solo, o ar e a água.

Substâncias como um simples detergente caseiro pode ocasionar a mortandade de peixes, portanto, deve ser tratado antes de seu descarte em um corpo hídrico. Baterias; usadas em diversos aparelhos e equipamentos, cujo chumbo presente nas mesmas podem causar alterações genéticas, atacar o sistema nervoso, a medula óssea e os rins, além de causar câncer, ou ainda o mercúrio; metal que deteriora o sistema nervoso, causa perturbações motoras e sensitivas, tremores e demência, e que está presente em televisores de tubo, monitores, pilhas e baterias, lâmpadas e nos computadores, devem ser descartados usando a logística reversa.

Ressalta-se que nos casos acima citados, no que se refere ao dano ambiental, a lei federal nº 6938/1981 - Lei da Política Nacional do Meio Ambiente, prevê em seu artigo 3º, inciso IV que o poluidor é a pessoa física ou jurídica, de direito público ou privado, responsável, direta ou indiretamente, pela atividade causadora da degradação ambiental. Assim, fica claro que aqueles que de alguma forma contribuírem para o dano, ainda que indiretamente, serão solidariamente responsáveis, cabendo a todos a reparação pelos danos causados.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A terminologia “meio ambiente laboral” colocada pelas legislações pertinentes, evidencia que o objetivo maior é a tutela ambiental trabalhista, não encontrando limites de caráter empregatício, mas visa à promoção da celeridade e salubridade do trabalhador, sendo indiferente a atividade, o lugar ou a pessoa que exerça o labor. Não obstante ao entendimento legal, no sentido de um ambiente único, interdependentes e que se complementam e mediante ao exposto, a realidade ainda aponta para um ambiente laboral visto de forma fragmentada dos demais ambientes – natural, cultural, artificial e vice-versa.

Neste sentido, deve-se observar que o que se busca é não só a proteção da saúde do trabalhador no seu ambiente laboral, mas também da população de uma forma geral, principalmente a do entorno do empreendimento, assim como a preservação e conservação dos recursos naturais, através de um conjunto de Normas. Normas essas, que possuem caráter repressivo, tanto em caso de lesão a saúde do trabalhador quanto ao dano ao ambiente natural, uma vez que o dano pode ultrapassar o local de sua ocorrência propriamente dito.

Assim, o meio ambiente de trabalho equilibrado, como direito fundamental, deve abranger não só as edificações da empresa, mas sim, todo o local onde a atividade laborativa possa ser exercida.

Mister também se faz ressaltar a importância da capacitação continuada dos membros do Serviço Especializado de Segurança e Medicina no Trabalho – SESMT, e demais profissionais competentes para elaboração do PPRA para que esses planejem de forma sistêmica e com visão holística considerando os riscos ambientais do ambiente como único, que englobe principalmente o laboral e o natural.

Diante do exposto, fica transparente a relação direta entre o direito ambiental e o do trabalho, sendo que a garantia ao ambiente de trabalho equilibrado significa não apenas a ausência de fatores de risco no local do mesmo, mas, sim, as condições de efetiva valorização e proteção do bem-estar individual e coletivo, indispensável à sadia qualidade de vida humana.

REFERENCIAS

ALVAREZ, M. E. B. **Organização, sistemas e métodos**. V.1. São Paulo: McGraw-Hill, 1990.

BERTALANFFY, L. V. **Teoria Geral dos Sistemas**. Ed. Vozes. São Paulo: 1975.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília: Senado, 2012.

_____. Presidência da República. Lei nº 6.938/81. Dispõe sobre a Política Nacional do Meio Ambiente, seus fins e mecanismos de formulação e aplicação, e dá outras providências. Brasil. 1981.

CATANHO DA SILVA, G. O. **O meio ambiente do trabalho e o princípio da dignidade da pessoa humana.** Disponível em: http://www.calvo.pro.br/media/file/colaboradores/guilherme_catanho_silva/guilherme_catanho_silva_meio_ambiente_do_trabalho.pdf. Acesso em: 26 maio de 2017.

CHIAVANATO, I. **Introdução à TGA.** Makron Books, 1998.

FARIAS, T. Q. O conceito jurídico de meio ambiente. In: **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, IX, n. 35, dez 2006. Disponível em: http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=1546. Acesso em: 28/abril de 2017.

FELKER, R. D. H. **O Dano Moral, o Assédio Moral e o Assédio Sexual nas Relações de Trabalho.** LTR, São Paulo: 2010.

FILHO, A.A.C. **Efeitos danosos do assédio moral nas relações de trabalho.** Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/19709/efeitos-danosos-do-assedio-moral-nas-relacoes-de-trabalho>. Acesso em: 01 junho de 2017.

FIORILLO, C. A. P. **Curso de Direito Ambiental Brasileiro.** 4ª ed. São Paulo: Ed. Saraiva, 2003.

HIRIGOYEN, M. F. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano.** Tradução de Maria Helena Kühner. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2014.

LEAVELL H.R.; CLARK E.G. **Medicina preventiva.** Rio de Janeiro: McGraw-Hill do Brasil, 1976.

LEITE, J. R. M. **Dano Ambiental: do individual ao coletivo extrapatrimonial.** São Paulo: Revista dos Tribunais, 2000.

MAXIMILIANO, A. C. A. **Teoria Geral da Administração.** Da Revolução Urbana à Revolução Digital. 6ª edição. São Paulo, Editora Atlas S.A. 2009. P 315 - 323.

MIGLIARI, A. **Crimes Ambientais.** Brasília: Lex Editora, 2001.

OLIMPO ADVOCACIA. **Do Assédio Moral como Concausa de Acidente do Trabalho.** Disponível em: <https://eduardobittar.jusbrasil.com.br/artigos/140279211/do-assedio-moral-como-concausa-de-acidente-do-trabalho>. Acesso em: 16 ago. 2017.

OLIVEIRA, S. G. de. **Proteção jurídica à saúde do trabalhador.** LTR, 6.ed. 2011.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DE SAÚDE. **Conceito de Saúde.** Disponível em: <http://cemi.com.pt/2016/03/04/conceito-de-saude-segundo-oms-who/>. Acesso em: 28 jul.2017.

PIGNATI, W. A. **Os riscos, agravos e vigilância em saúde no espaço de desenvolvimento do agronegócio no Mato Grosso.** Tese de Doutorado apresentada à Escola Nacional de Saúde Pública Sergio Arouca. Rio de Janeiro: s.n., 2007.

PIRES, N. T; LEAL J. J.C; HAMDAN, J. L; FREITAS FILHO, Julio César de. Introdução ao estudo do direito ambiental. In: **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XI, n. 57, set 2008. Disponível em: http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=5095. Acesso em 25 maio 2017.

ROBSNEIA, P. M. S. O meio ambiente do trabalho equilibrado como direito fundamental do trabalhador. In: **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, X, n. 40, abr 2007. Disponível em: http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=1774. Acesso em 08 maio 2017.

ROCHA, J. C. S. da. **Direito Ambiental e meio ambiente do trabalho: dano, prevenção e proteção jurídica.** São Paulo: LTr, 1997.

SEREST, XVII Seminário de Segurança e Saúde do Trabalhador: **Intoxicação Exógena no Local de Trabalho.** Resende, 2017.

SILVA, J. A. da. **Direito Ambiental Constitucional**. São Paulo: Malheiros, 1998.

SOARES, F. C; DUARTE, B.H. **O assédio moral no ordenamento jurídico brasileiro**. R. Fórum Trabalhista – RFT | Belo Horizonte, ano 3, n. 11, p. 21-47, mar./abr. 2014.

THE GLOBE AND MAIL. **Leukemia rates high for kids living near gas stations**. Disponível em: <https://www.theglobeandmail.com/life/leukemia-rates-high-for-kids-living-near-gas-stations/article20434890/>. Acesso em: 22 jun de 2017.

UNIVERSIDADE CANDIDO MENDES. **Higiene do trabalho**. Instituto Prominas. 2017. Apostila.