

O DIREITO FUNDAMENTAL AO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO: INSTRUMENTOS NACIONAIS DE FISCALIZAÇÃO E RESPONSABILIDADE DO PODER PÚBLICO

Ana Patricia Rodrigues Pimentel¹

Laysa Victória Guerra Araújo²

Marli Terezinha Vieira³

RESUMO: A presente pesquisa analisa a intersecção entre o direito fundamental ao meio ambiente do trabalho saudável e as ferramentas nacionais fiscalizatórias do Poder Público. Trata-se de uma revisão bibliográfica e documental que mapeia os principais instrumentos legais e institucionais de proteção laboral no ordenamento jurídico brasileiro. Os resultados demonstram que, apesar da existência de um arcabouço normativo robusto, há um distanciamento entre a consagração formal do direito fundamental e a sua concretização material, agravado por deficiências operacionais do Estado e pela monetização dos riscos. Conclui-se que a preservação da integridade física e psicossocial do trabalhador exige uma transição de um modelo jurídico compensatório para um paradigma preventivo, demandando uma profunda mudança nas posturas institucionais e empresariais para efetivar a dignidade da pessoa humana no cotidiano laboral.

Palavras-chaves: Direito fundamental. Instrumentos de fiscalização. Meio ambiente do trabalho.

ABSTRACT: This research analyzes the intersection between the fundamental right to a healthy work environment and the national oversight tools of public authorities. It is a bibliographical and documentary review that maps the main legal and institutional instruments for labor protection within the Brazilian legal system. The results demonstrate that, despite the existence of a robust regulatory framework, there is a gap between the formal enshrinement of this fundamental right and its material realization, aggravated by the state's operational deficiencies and the monetization of risks. It is concluded that the preservation of the worker's physical and psychosocial integrity requires an urgent transition from a compensatory legal model to a preventive paradigm, demanding a profound change in institutional and corporate postures to ensure human dignity in the daily work environment.

Keywords: Fundamental right. Oversight instruments. Work environment.

¹Mestre em professora UFT.

²Bacharel em Direito UFT.

³Doutora em Administração UNIMEP - Professora UFT.

INTRODUÇÃO

A presente pesquisa debruça-se sobre a intersecção crucial entre o direito fundamental ao meio ambiente do trabalho saudável e as ferramentas nacionais fiscalizatórias do Poder Público. Parte-se da premissa que a produção de efeitos desses instrumentos fiscalizatórios e a responsabilidade do Estado, devem possuir, para além de suas múltiplas disposições, a finalidade precípua de garantir a higidez do ambiente laboral, o qual, por sua vez, se molda como um elemento imprescindível para a dignidade do labor humano.

Reconhece-se o entendimento de que na Constituição Federal de 1988 é consagrado a proteção ao ambiente laboral como expressão concreta dos direitos fundamentais, estabelecendo a preservação da saúde, da segurança e da dignidade do trabalhador como elementos indissociáveis da proteção ambiental.

O direito a um meio ambiente do trabalho saudável, embora solidamente ancorado na Constituição da República de 1988 como expressão da dignidade da pessoa humana e dos valores sociais do trabalho, revela um persistente hiato entre a sua consagração formal e a sua concretização material. Além disso, também se perceberá que, por vezes, o meio ambiente do trabalho saudável pode ser preterido ao se vislumbrar com riscos que o trabalhador é exposto, visto que o empregador deve neutralizá-lo OU eliminá-lo, sendo facultado o que melhor atenderá às atividades empresariais.

2

Com efeito, a despeito de um robusto arcabouço jurídico que interliga a proteção ambiental geral (presente no art. 225 da CF) à tutela específica da saúde do trabalhador (presente no art. 7º, XXII, e art. 200, VIII, da CF), o cenário laboral brasileiro continua a ser palco de alarmantes índices de acidentes, uma realidade que lança dúvidas sobre a real potência dos mecanismos de controle e responsabilização sob a incumbência do Poder Público.

Diante dessa problemática, que expõe as tensões entre o capital e a vida e dignidade do trabalhador, emerge a seguinte questão central que norteará o presente estudo: quais são os instrumentos nacionais fiscalizatórios, de responsabilidade do Poder Público, para garantir o direito fundamental ao meio ambiente do trabalho saudável, especialmente frente à complexidade dos riscos laborais contemporâneos e à crescente precarização das relações de trabalho? A busca por respostas a tal indagação justifica a presente pesquisa, cuja relevância reside na necessidade de se aprofundar o atual debate sobre os limites e as potencialidades dos instrumentos fiscalizatórios vigentes.

O percurso metodológico desta investigação foi delineado de modo a construir o conhecimento de forma progressiva e lógica, partindo de uma base conceitual para, subsequentemente, adentrar na análise crítica dos mecanismos estatais. Desta forma, o trabalho desdobrou-se, primeiramente, na construção de um sólido alicerce teórico, materializado no primeiro e segundo capítulos, onde se explorou a origem do meio ambiente do trabalho e sua consagração como um direito fundamental, sua inserção no texto constitucional e suas dimensões.

Superada essa fase, a pesquisa avança, em seu terceiro capítulo, para o núcleo de sua problemática: o mapeamento e a análise dos instrumentos fiscalizatórios propriamente ditos, examinando o arcabouço legal e a estrutura dos órgãos públicos responsáveis. Por último, se analisará os desafios das políticas públicas, culminando em uma reflexão propositiva sobre a garantia material de um ambiente laboral digno e sustentável para todos.

A escolha por essa sequência capitular reflete a necessidade de estabelecer o que se protege e por que se protege em um nível fundamental, para, só então, com a devida fundamentação, poder inquirir, com rigor acadêmico, sobre o como se protege.

I. A ORIGEM DO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO E SEUS PRINCÍPIOS

3

O meio ambiente natural ou físico, primeira das espécies identificadas pela doutrina e pela jurisprudência, é constituído pela flora, fauna, solo, água e atmosfera, incluindo os ecossistemas, e definindo como bem de uso comum do povo, essencial à sadia qualidade de vida, conforme previsão do art. 225, §1º, incisos I e VII, da Constituição Federal de 1988. (SARLET; FENSTERSEIFER, 2021)

Pois bem, o conceito jurídico de meio ambiente apresenta-se, desde sua recepção constitucional, como uma noção propositalmente aberta e indeterminada. Segundo Fiorillo (2012 apud SILVA, 2021), o legislador optou por um conceito jurídico indeterminado visando à plena eficácia da norma, de modo que seu conteúdo fosse progressivamente densificado pelo intérprete à luz das transformações da realidade social.

Já no plano infraconstitucional, o ponto de partida para a compreensão do instituto encontra-se no art. 3º, inciso I, da Lei n.º 6.938/81, que define meio ambiente como 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.

Desse modo, compreendendo que o instituto ambiental exige uma visão ampla e integrada, a doutrina e a jurisprudência brasileiras passaram a adotar uma classificação que divide o meio ambiente em quatro espécies ou gêneros principais (SARLET; FENSTERSEIFER, 2021; SILVA, 2021).

Tem-se o meio ambiente físico ou natural, que engloba a flora, a fauna, as águas e o solo; o meio ambiente cultural, voltado à proteção do patrimônio histórico, artístico e paisagístico; o meio ambiente artificial ou urbano, que diz respeito às cidades, espaços públicos e edificações construídas pelo homem; e, por fim, o meio ambiente do trabalho, o qual representa o conjunto de condições do local onde as pessoas exercem suas atividades profissionais, formando um nicho específico que exige proteção jurídica rigorosa para garantir a saúde e a vida do trabalhador (SARLET; FENSTERSEIFER, 2021; SILVA, 2021).

Adentrando especificamente no meio ambiente do trabalho, é fundamental destacar que ele não se limita apenas ao espaço físico, às paredes da empresa ou à infraestrutura material onde o empregado atua diariamente, pois, na realidade, a sua abrangência é muito maior. De acordo com os ensinamentos de Machado (1999 apud LEITE, 2022, n.p.), esse ambiente é formado pelo “conjunto das condições internas e externas do local de trabalho e a sua relação direta com a saúde dos trabalhadores”, o que significa, na visão de Purvin (2011 apud SARLET; FENSTERSEIFER, 2021), que essa tutela se estende para envolver as influências de ordem física, química, biológica e até mesmo social.

No que diz respeito à sua previsão legal e importância no ordenamento jurídico, é imprescindível ressaltar que a Constituição de 1988 inovou ao trazer o meio ambiente do trabalho para o seu texto de forma expressa e protetiva, especialmente quando determina, em seu art. 200, inciso VIII e o art. 7º, inciso XXII, o que evidencia que ter um local de trabalho seguro deixou de ser uma simples obrigação prevista no contrato de emprego para se tornar um verdadeiro direito fundamental, totalmente ligado à dignidade da pessoa humana (SARLET; FENSTERSEIFER, 2021).

Para além dessa base conceitual legislativa e doutrinária, a proteção desse espaço laborativo é guiada por princípios essenciais do Direito Ambiental, ganhando destaque inicial o princípio da dignidade da pessoa humana em sua dimensão ecológica, uma vez que, conforme lecionam Sarlet e Fensterseifer (2021), a qualidade, o equilíbrio e a segurança ambiental passam a integrar o conjunto de condições materiais indispensáveis a uma vida digna e saudável.

Nessa mesma linha de raciocínio, aplicam-se princípios da prevenção e da precaução, sendo que o primeiro, na esteira dos ensinamentos de Bessa Antunes (2011 apud SARLET; FENSTERSEIFER, 2021), aplica-se a impactos já conhecidos e dos quais se possa, com segurança, estabelecer um conjunto de nexos de causalidade, impondo a obrigatoriedade de adotar medidas preventivas para evitar danos ambientais e laborais certos. Já o princípio da precaução estabelece que, diante da dúvida e da incerteza científica sobre as consequências de determinada tecnologia ou substância no ambiente de trabalho, o operador do sistema jurídico deve adotar uma postura precavida para evitar danos graves ou irreversíveis à saúde do trabalhador, não permitindo que a ausência de certeza absoluta justifique a inércia (SARLET; FENSTERSEIFER, 2021).

A incidência do princípio do poluidor-pagador, o qual objetiva internalizar os custos ecológicos gerados pelo processo produtivo, garantindo que o agente causador da degradação seja responsabilizado e arque com os custos da sua reparação, evitando transferir esse ônus pesado para a sociedade ou para o próprio trabalhador afetado (SARLET; FENSTERSEIFER, 2021). O princípio da solidariedade, em suas dimensões intrageracional, intergeracional e interespecies, constitui a base axiológica dos direitos de terceira dimensão e, portanto, do próprio direito ao meio ambiente do trabalho saudável. Como bem aduz Sarlet e Fensterseifer (2021), o STF reconheceu expressamente, no julgamento do MS 22.164/SP, que: "Os direitos fundamentais de terceira geração estão relacionados à solidariedade e à proteção de interesses coletivos, como o meio ambiente. Diferentemente dos direitos de primeira geração, ligados à liberdade, e dos de segunda geração, relacionados à igualdade e aos direitos sociais, os direitos de terceira geração possuem titularidade coletiva e buscam proteger bens de interesse de toda a sociedade (SARLET; FENSTERSEIFER, 2021).

O princípio do desenvolvimento sustentável é estruturante para a tutela do meio ambiente laboral. Como observa Silva (2021), sua aplicação ao trabalho pressupõe emprego decente e incluyente, uso da melhor tecnologia disponível, redução dos acidentes e doenças ocupacionais. A qualidade de vida do trabalhador como elemento indissociável do projeto de desenvolvimento. Uma vez consolidada essa base definidora e identificadas as espécies e os vetores que regem a matéria, avança-se na análise de sua força normativa e de seu enquadramento jurídico mais elevado, razão pela qual o próximo capítulo se dedicará a examinar, de maneira verticalizada, o reconhecimento do meio ambiente do trabalho saudável como um direito fundamental.

2. O MEIO AMBIENTE DO TRABALHO SAUDÁVEL COMO UM DIREITO FUNDAMENTAL

O direito ao meio ambiente do trabalho saudável, e sua construção como um direito no seio da Constituição da República de 1988, estabelece a própria noção de direito fundamental. Dentro da Constituição, identifica-se os elementos constitucionais que garantem essa prerrogativa, bem como demonstra-se a relevância da dimensão para a compreensão do objeto de estudo, de modo a estabelecer as bases teóricas para a subsequente análise dos instrumentos fiscalizatórios estatais. (SARLET; FENSTERSEIFER, 2021)

Para a devida compreensão do tema, inicialmente, delimita-se o conceito de direitos fundamentais, que são concebidos como aqueles direitos humanos positivados na ordem interna de um país, conferindo-lhes um caráter de obrigatoriedade e reivindicação que transcende a mera aspiração, sendo, em essência, os direitos humanos reconhecidos e garantidos pelo Estado em sua Constituição (SILVA, 2021). Assim, os direitos fundamentais não se confundem com os direitos humanos, que devem ser considerados a partir da origem de sua previsão legal, uma vez que os direitos fundamentais estão presentes na Carta Magna de 1988, enquanto os direitos humanos estão preconizados em Tratados e Convenções Internacionais.

6

Com efeito, a premissa convicta da limitação do poder estatal, um postulado que encontra sua mais expressiva materialização na consagração de um rol de direitos e garantias fundamentais, os quais, conforme preleciona Alexandre de Moraes (2023), atuam como verdadeiros escudos de proteção do indivíduo em face do Estado e nas complexas relações interpretadas. A doutrina moderna, ao classificá-los, utiliza o critério cronológico para organizá-los em dimensões, termo preferível a "gerações" para evitar a ideia equivocada de substituição, haja vista que os direitos fundamentais se complementam e não são substituídos uns pelos outros.

A primeira dimensão, consagra as liberdades clássicas, os direitos civis e políticos, que impõem ao Estado um dever de abstenção, de não interferência na esfera individual; são os chamados direitos de defesa do cidadão contra o Estado. A segunda dimensão, por sua vez, emerge com as constituições sociais, e abarca os direitos econômicos, sociais e culturais, que exigem do Estado uma atuação positiva, uma prestação para garantir a igualdade material entre os indivíduos. Por fim, fechando a base clássica, a terceira dimensão consagra os direitos de

fraternidade ou solidariedade, de titularidade coletiva e difusa, como o direito à paz, ao desenvolvimento e ao meio ambiente ecologicamente equilibrado (MORAES, 2023).

Caminhando além dessa tríade inicial, a constante evolução da sociedade e as inovações tecnológicas exigiram o reconhecimento de novas esferas protetivas, dando espaço para a quarta dimensão dos direitos fundamentais, que, para Norberto Bobbio (1992 apud DIÓGENES JÚNIOR, 2012), estaria atrelada aos avanços da engenharia genética.

Para Novelino (2008 apud DIÓGENES JÚNIOR, 2012), essa mesma quarta dimensão seria fruto da globalização política, englobando o direito à democracia, à informação e ao pluralismo. Somando-se a isso, destaca-se ainda na doutrina a defesa de uma quinta dimensão, sustentada primordialmente pelo próprio Bonavides (2006 apud DIÓGENES JÚNIOR, 2012), o qual, diante dos recentes conflitos que podem desbocar em guerras que assolam a humanidade, decidiu reposicionar o direito à paz, conferindo-lhe um lugar de destaque e autonomia. Já analisando sob a perspectiva da aplicação dos direitos fundamentais no âmbito das relações particulares, revela-se a necessidade de reconhecer a eficácia horizontal do direito à proteção ambiental, visto que os deveres de preservação e mitigação de riscos além de vincular o Poder Público, obrigam de igual forma as entidades empregadoras na sua atividade econômica privado: A proteção ambiental fundamenta-se no princípio constitucional da solidariedade e na eficácia dos direitos fundamentais também nas relações entre particulares. Diante dos riscos da degradação ambiental, pessoas físicas e jurídicas possuem maior responsabilidade por ações ou omissões que possam comprometer o equilíbrio ecológico, conforme o princípio da precaução (SARLET; FENSTERSEIFER, 2021).

Conhecer as competências protetiva de cada ente federativo, indicados no art. 23, VI, da Constituição Federal/88, o qual estabelece a competência comum da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios para proteger o meio ambiente, funcionando de maneira articulada com o art. 24, VI, da mesma Carta Magna, que estipula a competência concorrente para legislar sobre a matéria, assegurando que todas as esferas federativas possuam o instrumental normativo necessário para tutelar a higidez ambiental de forma integrada e eficaz.

Aprofundando a evolução histórica sob o prisma internacional, constata-se que o direito ao meio ambiente do trabalho saudável consolidou-se como um autêntico Direito Humano por intermédio das diretrizes emanadas da Organização Internacional do Trabalho (OIT). Inicialmente a Convenção nº 148, voltada à proteção contra os riscos profissionais decorrentes da poluição do ar, do ruído e das vibrações, bem como a Convenção nº 155 e a Convenção nº

161, as quais fixam as balizas estruturais para as políticas de segurança, higiene e serviços de saúde ocupacional no ambiente laboral (SILVA, 2021).

Nesse cenário de constante expansão tutelar, ganha notável relevo a Convenção nº 190 da OIT, adotada com o escopo precípua de eliminar a violência e o assédio no mundo do trabalho. A referida norma internacional ainda não foi formalmente ratificada pelo cenário nacional, entretanto se encontra em vias avançadas de incorporação e a jurisprudência pátria já vem utilizando seus preceitos para reprimir condutas abusivas e combater o assédio moral corporativo, demonstrando que o ambiente saudável transcende a mera integridade física e alcança também o completo bem-estar psíquico e social da pessoa trabalhadora (MAURO, 2025).

Ainda na consolidação internacional dos preceitos protetivos que regem o meio ambiente laboral, ganha destaque a recente e histórica resolução promovida pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) durante a sua 110ª Sessão da Conferência Internacional do Trabalho, realizada no ano de 2022. Nesse evento, a comunidade internacional decidiu alterar a Declaração da OIT de 1998 para reconhecer formalmente as condições de trabalho seguras e saudáveis como um autêntico princípio e direito fundamental no trabalho (OIT, 2022).

Voltando a destacar a Constituição Federal de 1988, o documento conferiu um destaque topográfico aos direitos e garantias fundamentais, alocando-os no Título II, logo no início de seu texto, o que, segundo Carvalho (2003 apud SILVA, 2021, n.p.) "tem especial significado, pois revela que todas as instituições estatais estão condicionadas aos direitos fundamentais que deverão observar". Ainda, é importante entender que o tratamento constitucional não se esgota no rol do art. 5º, que é exemplificativo, se espalhando por todo o texto constitucional, sendo complementado pelo parágrafo 2º do mesmo artigo, que admite outros direitos decorrentes do regime e dos princípios adotados pela Constituição Federal, bem como dos tratados internacionais (SILVA, 2021).

Longe de se restringir ao seu aspecto anteriormente estabelecido integrado por elementos bióticos (fauna, flora) e abióticos (ar, água, solo) que se encontram originalmente na Natureza, com ou sem intervenção humana (SARLET; FENSTERSEIFER, 2021) , o conceito jurídico de meio ambiente compreende, igualmente, o meio ambiente humano. Pois bem, lembrando que esse último pode ser subdividido em urbano, fruto da intervenção humana no espaço através de prédios, ruas e equipamentos públicos, e o meio ambiente humano

cultural, que engloba o vasto patrimônio histórico, artístico e paisagístico de um povo (SARLET; FENSTERSEIFER, 2021).

Além das espécies de meio ambiente humano elencados anteriormente, o que interessa para a presente pesquisa é o meio ambiente do trabalho, correspondendo tudo que envolve o trabalho, como afirma Gilcenor Saraiva da Silva: O meio ambiente do trabalho compreende todos os elementos relacionados às condições em que o trabalho é realizado, não se limitando ao espaço físico. Sua proteção é essencial para garantir qualidade de vida, saúde e segurança ao trabalhador. Trata-se de um bem difuso, pertencente simultaneamente a todos e a cada indivíduo, conforme os direitos assegurados pela Constituição Federal de 1988 (SILVA, 2021).

Pode-se também vislumbrar o entendimento do Superior Tribunal de Justiça, que repercute as definições de meio ambiente por intermédio do voto do Excelentíssimo Senhor Ministro José Delgado no julgamento do REsp 725257/MG (2005/0022690-5). “A Constituição Federal de 1988 ampliou a compreensão de meio ambiente, reconhecendo suas dimensões natural, cultural, artificial e do trabalho. O meio ambiente natural envolve elementos como flora, fauna, solo, água e ecossistemas. O cultural abrange o patrimônio histórico, artístico e cultural, enquanto o artificial compreende as edificações e espaços urbanos. Já o meio ambiente do trabalho corresponde às condições existentes no ambiente laboral relacionadas à qualidade de vida, saúde e segurança do trabalhador (arts. 7º e 200 da CF/1988).

9

Retomando o conhecimento das dimensões dos direitos fundamentais, é precisamente na intersecção das 2ª e 3ª dimensão que se insere o direito ao meio ambiente, o qual, por sua natureza individual, abarca diversas faces da existência humana. O meio ambiente do trabalho, nesse panorama, emerge como uma subespécie do meio ambiente humano, correspondendo “às condições ambientais dos locais de trabalho, especialmente em vista de assegurar aos trabalhadores condições de qualidade, salubridade e segurança ambiental”, de acordo ainda com o corrobora com art. 7ª, XXII, CF/88 “redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança” (SARLET; FENSTERSEIFER, 2021, n.p.).

Para Ney Maranhão (2016), o meio ambiente do trabalho transcende a noção redutora de mero espaço físico da prestação de serviços, das interações labor-ambientais ou até mesmo a ambiência do trabalho àqueles que possuem vínculo empregatício; ele se configura, em verdade, como uma realidade complexa e multifacetada, que deve ser juridicamente compreendida como preceitua o autor: “O meio ambiente do trabalho resulta da interação entre fatores naturais, técnicos e psicológicos presentes no ambiente laboral.

Esses fatores influenciam diretamente a segurança e a saúde física e mental dos trabalhadores (MARANHÃO, 2016).”

Analisando essa concepção amplificada, revela-se que a tutela jurídica não pode se limitar aos riscos classicamente reconhecidos, como os agentes físicos, químicos e biológicos advindos no labor, devendo, na verdade, abranger as novas e por vezes sutis formas de degradação que emanam da própria organização do trabalho e da qualidade das relações profissionais, as quais impactam diretamente a saúde mental e a dignidade do trabalhador (MARANHÃO, 2016).

Sob essa ótica, a Constituição Federal estabelece uma conexão indissociável entre a tutela ambiental geral e a proteção específica do ambiente laboral, ao prever, em seu art. 200, inciso VIII, que compete ao Sistema Único de Saúde colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho. Tal disposição, não é meramente performática, revelando uma escolha consciente do legislador constituinte em reconhecer o meio ambiente do trabalho como elemento integrante e indissociável do conceito macro de meio ambiente, conforme sustentam (SARLET; FENSTERSEIFER, 2021).

A higidez do ambiente laboral, portanto, deixa de ser uma questão restrita ao campo do Direito do Trabalho para se converter em um componente essencial da própria pauta ambiental, demandando uma abordagem sistêmica e interdisciplinar que reconheça a profunda ligação entre a qualidade de vida do trabalhador e o equilíbrio ecológico geral. A fundamentalidade do direito ao meio ambiente do trabalho saudável se revela tanto em sua dimensão formal, ancorada em um tripé normativo constitucional robusto, quanto em sua dimensão material, que o conecta aos princípios basilares do Estado brasileiro.

Formalmente, perceber no art. 200, VIII, bem como no já citado art. 7º, inciso XXII, que assegura a "redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança", e no art. 225, que, ao garantir um meio ambiente equilibrado para as presentes e futuras gerações, impõe ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações.

Já na esfera material, sua condição como um direito fundamental se formulará ao ser compreendido como uma emanção direta do princípio da dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, CF/88), dos valores sociais do trabalho (art. 1º, IV, CF/88) e do próprio direito à vida e à saúde, pois, como adverte Gilcenor Saraiva da Silva (2021) “não há como se falar em qualidade

de vida se não houver qualidade de vida no trabalho; nem se pode atingir o meio ambiente equilibrado e sustentável ignorando-se o aspecto do meio ambiente do trabalho”.

Paralelamente, a busca por um ambiente laboral hígido é impulsionada por normas técnicas e compromissos institucionais de sustentabilidade corporativa globais, merecendo especial destaque a norma internacional ABNT NBR ISO 14001 de 2015, a qual estabelece os requisitos e diretrizes fundamentais para a implementação de um Sistema de Gestão Ambiental (SGA) nas empresas, estimulando a melhoria contínua dos processos e o alinhamento da eficiência operacional com a preservação ecológica (OLIVEIRA, 2025). Importante destacar que a referida ISO foi atualizada, sendo sua versão mais recente publicada em abril de 2026, devendo substituir sua antecedente até abril de 2029, período de transição durante o qual a edição anterior permanecerá em plena vigência normativa (INTERNATIONAL ORGANIZATION FOR STANDARDIZATION, 2015).

Nesse cenário de padronização, é fundamental ressaltar a ISO 26000 que possui natureza operacional e estrutural distinta, uma vez que não é passível de certificação pelas entidades competentes. Dessa forma, ela atua em verdade como um guia de orientações e de boas práticas socioambientais, com o claro propósito de auxiliar as instituições na compreensão e na integração da responsabilidade social em suas atividades, fornecendo diretrizes voluntárias para que as empresas assumam um comportamento mais ético e transparente perante a sociedade e o meio (INTERNATIONAL ORGANIZATION FOR STANDARDIZATION, 2010)

11

De igual modo, essa visão integrativa encontra amparo na Agenda 2030 das Nações Unidas, um plano global evidenciado em 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), criados para erradicar a pobreza e proteger o planeta, com destaque às metas 9 e 27, que elencam um meio ambiente do trabalho saudável que se conecta intrinsecamente com as metas de crescimento econômico sustentável e trabalho digno para todos, demonstrando que a sustentabilidade empresarial possui relevância internacional (ONU, 2015).

Retornando ao âmbito nacional, ainda pode-se vislumbrar esse direito ancorado no art. 6º, inciso I, alínea c, da Lei 8080/90 (Lei do SUS), que inclui a saúde do trabalhador no campo de atuação do Sistema Único de Saúde, reforçando a prerrogativa de que existe uma tutela estatal necessária. A compreensão do direito ao meio ambiente do trabalho saudável enquanto direito fundamental, em suas faces formal e material, impõe ao Poder Público um dever irrenunciável de atuação. A efetividade desse direito condiciona-se à capacidade do Estado de

traduzir o comando constitucional em ações concretas que garantam ao trabalhador um ambiente laboral hígido, seguro e digno, preservando sua integridade física e psíquica e, por consequência, afirmando os valores mais caros da ordem constitucional vigente.

Uma vez entabulada a compreensão de que o direito a um meio ambiente de trabalho saudável não é um direito fundamental exigível, dotado de densa carga valorativa e firmemente ancorado no texto constitucional e internacional, e tendo sido demonstrada sua natureza multifacetada, que o conecta à dignidade da pessoa humana, à saúde e à própria vida, revela-se, pois, o momento oportuno para mover do campo de análise teórica. Com efeito, tamanha robustez constitucional de pouco valeria se não acompanhada de aparato estatal robusto, capaz de transformar a norma em realidade fática no cotidiano laboral. Por conseguinte, o percurso investigativo que se seguirá dedicar-se-á a dissecar a dimensão instrumental desse direito fundamental, devendo o direito fundamental ao meio ambiente laboral saudável ser objetivado pelas ferramentas fiscalizatórias do Estado brasileiro.

3. INSTRUMENTOS LEGAIS E INSTITUCIONAIS DE PROTEÇÃO AO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO NO BRASIL: MAPEAMENTO E ANÁLISE DE ATUAÇÃO

Uma vez estabelecida, a origem e natureza do meio ambiente do trabalho saudável como um direito fundamental, ancorado tanto formalmente na Constituição da República quanto materialmente nos princípios basilares do Estado Democrático de Direito, torna-se imperativo, para a construção dos objetivos desta pesquisa, proceder a um mapeamento detalhado dos principais instrumentos legais e institucionais atualmente vigentes para a sua proteção no ordenamento jurídico brasileiro.

12

Deste modo, impõe-se identificar a atuação prática dos órgãos públicos responsáveis pela implementação e fiscalização dessas normas ambientais trabalhistas no cenário nacional. O objetivo é analisar a manutenção de suas atividades frente aos desafios contemporâneos do mundo do trabalho. Primeiramente, deve-se indicar os instrumentos normativos e depois consagrar os órgãos e seus mecanismos de fiscalização.

O arcabouço normativo brasileiro destinado à tutela do meio ambiente laboral apresenta-se multifacetado, iniciando-se no topo do sistema jurídico: a Constituição Federal de 1988, com destaque para os anteriormente citados art. 7º, inciso XXII, o art. 200, inciso VIII, e o art. 225. Em que pese aparecer repetitivamente na pesquisa, importante que se inicie observando a Carta Magna visto que institui base para as normas que cercam o ordenamento jurídico em relação ao

meio ambiente do trabalho, devendo ser a bússola que norteará os princípios que integram a proteção integral ao trabalhador que o legislador constituinte indicava em cada um dos instrumentos jurídicos e regulamentadores encontrados a partir daqui.

No que tange à fiscalização e judicialização de ações, a competência para processar e julgar as demandas que envolvem a tutela desse ambiente foi definida pelo Supremo Tribunal Federal, por meio da Súmula nº 736, em que o entendimento é: “Compete à Justiça do Trabalho julgar as ações que tenham como causa de pedir o descumprimento de normas de segurança, higiene e meio ambiente do trabalho” (STF, 2003).

Adentrando na hierarquia normativa, encontra-se a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que dedica o Capítulo V, Título II, especificamente à Segurança e Medicina do Trabalho, onde encontra-se: as obrigações gerais de empregadores e empregados quanto ao cumprimento das normas de segurança; a competência dos órgãos regionais do Ministério do Trabalho para fiscalização; a orientação, adoção de medidas protetivas e aplicação de penalidades; a possibilidade de interdição de estabelecimentos ou equipamentos em caso de risco grave e iminente e a delegação ao Ministério do Trabalho para a elaboração de normas complementares.

Como adverte José Cláudio Monteiro de Brito Filho (2023) em sua pesquisa sobre o trabalho decente, parte significativa dessa legislação celetista reflete uma visão ultrapassada, com predomínio do aspecto patrimonial e da monetização dos riscos. Por exemplo, pela previsão de adicionais de insalubridade e periculosidade, em detrimento de uma abordagem preventiva mais contemporânea, sendo que a reforma trabalhista de 2017, materializada na Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, não apenas perdeu a oportunidade de modernizar esse conjunto normativo, como, em alguns aspectos, pode ter representado um retrocesso indireto, como nas flexibilizações de jornada.

Essa perspectiva patrimonialista, que foca na compensação financeira do risco ao invés de sua eliminação ou controle na fonte, destoa-se dos princípios constitucionais e ambientais que privilegiam a prevenção e manutenção da dignidade da pessoa humana, e não promover uma contrapartida financeira ao degradar a saúde do trabalhador. Passa-se, a partir deste ponto, a elencar os instrumentos fiscalizatórios dos quais o Poder Público se vale para assegurar a higidez e a segurança do meio ambiente do trabalho. Cumpre já consignar que o Ministério Público do Trabalho não figura como um órgão integrante do Poder Público em sua acepção clássica de divisão dos Poderes do Estado, mas em uma instituição pública permanente e

autônoma, essencial à função jurisdicional (LEITE, 2022), e aqui terá o papel de principal fiscalizador e denunciador de violações ao meio ambiente do trabalho.

Paralelamente a essa incisiva atuação institucional, evidencia-se que um dos principais mecanismos de controle, prevenção e fiscalização fica a cargo do Poder Executivo, notadamente por intermédio do Ministério do Trabalho e Emprego, sendo justamente a edição e a constante regulamentação das Normas Regulamentadoras, materializando a competência legal delegada pela Consolidação das Leis do Trabalho.

No âmbito da fiscalização, a competência exclusiva para verificar o cumprimento das normas de proteção, saúde e segurança no trabalho recai sobre os auditores-fiscais do Trabalho, autoridades investidas no poder de polícia laboral em conformidade com a Lei nº 10.593/2002 e o Decreto nº 10.854/2021. A CLT confere a essa autoridade a prerrogativa de realizar inspeções prévias e, ao constatar grave e iminente risco para o trabalhador, promover a interdição de estabelecimentos, setores de serviço, máquinas ou equipamentos, bem como o embargo de obras. Tais medidas visam paralisar as atividades nocivas até que as providências corretivas sejam integralmente adotadas, garantindo-se, durante o período de paralisação, o pagamento dos salários aos empregados como se estivessem em efetivo exercício, conforme os ditames do art. 161, § 6º, da referida norma legal.

14

Ainda sobre a CLT, impede conferir especial destaque à Superintendência Regional do Trabalho (SRT), órgão dotado de competência para a autorização e o acompanhamento contínuo das atividades empresariais sob o estrito prisma da segurança e da medicina laborativa. Consoante o art. 160, CLT, nenhum estabelecimento possui a faculdade de iniciar suas operações sem a prévia inspeção e a consequente aprovação de suas instalações pela autoridade regional competente.

A tempo, destaca-se que apesar de se verificar na lei a menção às "Delegacias Regionais do Trabalho", trata-se de nomenclatura obsoleta, pois o órgão atualmente é designado como Superintendência Regional do Trabalho. Assim, a autoridade máxima regional, consubstanciada na figura do Superintendente Regional do Trabalho, detém o poder de polícia administrativa para agir de forma célere e enérgica sempre que se deparar com situações de perigo manifesto.

Nesse passo, Leite (2022) ilustra a distinção técnica entre tais institutos acautelatórios, esclarecendo que "dá-se o embargo quando ainda se esteja preparando ou estruturando o local para funcionamento da atividade empresarial", ao passo que a interdição materializa-se quando

a atividade já se encontra em pleno funcionamento e a fiscalização estatal constata o risco letal. Ambas medidas visam salvaguardar o bem jurídico maior da vida humana no ambiente laboral (LEITE, 2022).

No entanto, acerca da efetividade da fiscalização dos órgãos competentes, esbarra em deficiências operacionais e na proliferação de empresas que negligenciam a integridade humana em prol da maximização dos lucros. Acerca dessa problemática, pertinente é crítica de Ronald Amorim e Souza (1992 apud LEITE, 2022), ao asseverar que: “A impunidade, o desconhecimento das normas e das sanções, aliados à busca por lucro e ao medo do desemprego, contribuem para a negligência com a segurança dos trabalhadores. Como consequência, problemas de saúde e riscos à integridade física acabam sendo naturalizados pelas populações”.

Ainda nesse espaço de detalhamento normativo, com previsão no art. 200 da CLT, que se inserem as Normas Regulamentadoras (sigla NR), editadas pelo Ministério do Trabalho e Emprego, cuja elaboração e revisão seguem procedimentos definidos em Portaria específica – atualmente, a Portaria MTE nº 122, de 29 de janeiro de 2025, que estabelecem os direitos e deveres mínimos dos empregadores e trabalhadores, por meio de diretrizes e requisitos mínimos de segurança e saúde no trabalho.

Dentre elas, a Norma Regulamentadora nº 01 (NR-01), assume papel central ao estabelecer as Disposições Gerais e o Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO). Pode-se destacar na NR-01, a obrigatoriedade de implementação do Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) por estabelecimento, o qual deve contemplar, no mínimo, o inventário de riscos e o plano de ação, adotando uma lógica inspirada em normas internacionais de gestão, como a ISO 45001, que enfatiza a identificação, avaliação e controle dos riscos pelo próprio empregador (MTE, 1978).

Além disso, em recente alteração, a norma anteriormente citada, desde 26/05/2026, passa a prever expressamente a inclusão dos riscos psicossociais no gerenciamento de riscos ocupacionais das organizações, ou seja, o empregador deverá identificar, avaliar e controlar fatores que possam afetar a saúde mental dos trabalhadores. Tal alteração demonstra o destaque que doenças ocupacionais psicossociais têm tomado não somente em discussões doutrinárias, e devem ser consideradas nos planos de gerenciamento de riscos, devendo ser combatidas tal qual condições físicas e químicas (MTE, 1978).

Em complemento à NR-01, deve-se analisar as demais normas do MTE, como a NR-09, que disciplina sobre a avaliação e o controle das exposições ocupacionais a agentes físicos,

químicos e biológicos no ambiente laboral, determinando que tais riscos sejam rigorosamente identificados no Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) para subsidiar a adoção de medidas de prevenção, exigindo das organizações a realização de avaliações qualitativas e, quando necessário, avaliações quantitativas para comprovar o controle da exposição e dimensionar o risco ao qual o grupo de trabalhadores está submetido (MTE, 1978).

Somando-se a esta, a NR-17 dispõe especificamente sobre a Ergonomia, objetivando adaptar as condições laborais às características psicofisiológicas dos indivíduos (MTE, 1978). Para a materialização desse objetivo, a norma ergonômica impõe a análise de aspectos como a organização do trabalho, o mobiliário, os equipamentos e o transporte de cargas, exigindo a elaboração de uma avaliação ergonômica preliminar e, a depender da complexidade dos riscos ou da insuficiência das medidas iniciais adotadas, a confecção de uma minuciosa Análise Ergonômica do Trabalho (AET).

Sobre o dever de proteção integral, os Enunciados nº 38 e 39 da 1ª Jornada de Direito Material e Processual da Justiça do Trabalho reforçam a objetivação da responsabilidade diante de atividades de risco (ANAMATRA, 2007). Destaca-se o entendimento de que: Nas doenças ocupacionais decorrentes de danos ao meio ambiente do trabalho, a responsabilidade do empregador pode ser objetiva, conforme a legislação aplicável. Também é dever do empregador e do tomador de serviços assegurar um ambiente laboral saudável, inclusive quanto à saúde mental, prevenindo práticas que possam causar danos morais ou emocionais aos trabalhadores e gerar responsabilidade por indenização.

16

Corroborando com o entendimento anterior, sobre a responsabilização patronal em ambientes onde o perigo é inerente à atividade, o Supremo Tribunal Federal, no julgamento do Recurso Extraordinário nº 828.040 (Tema 932 da Repercussão Geral - reconhecido), firmou tese basilar para o Direito Ambiental do Trabalho. Superando divergências históricas, a Suprema Corte fixou que:” O art. 927, parágrafo único, do Código Civil é compatível com o art. 7º, XXVIII, da Constituição Federal. Admite-se a responsabilidade objetiva do empregador por danos decorrentes de acidentes de trabalho em atividades que envolvam risco especial. Nesses casos, considera-se a exposição habitual do trabalhador a riscos superiores aos suportados pela coletividade.

A referida tese garante que os prejuízos ambientais e à saúde do trabalhador não fiquem sem reparação quando decorrentes do risco especial da atividade econômica explorada.

Antes de constituir o papel do MPE, é necessário analisar a instabilidade histórica do seu principal ente regulador no Poder Executivo, qual seja, o Ministério do Trabalho. A título de ilustração desse cenário, no primeiro dia do mandato presidencial do ano de 2019, o referido órgão foi extinto por meio da Medida Provisória nº 870/2019, posteriormente convertida na Lei 13.844/2019, em um ato que representou o desfazimento de suas funções históricas e a diluição de suas competências protetivas por diversas outras pastas (QUEIROZ, 2019).

Posteriormente, a instituição foi recriada em 2021 pela Medida Provisória nº 1.058/2021, assumindo a nomenclatura de Ministério do Trabalho e Previdência, até que, no ano de 2023, o Decreto nº 11.359 devolveu o status autônomo à pasta, recriando oficialmente o Ministério do Trabalho e Emprego. Essa flutuação institucional evidencia uma fragilidade preocupante, demonstrando que o órgão máximo responsável por determinar e fiscalizar as diretrizes de saúde operária pode ser facilmente sucateado ou rebaixado a uma mera secretaria subordinada a outra pasta, o que compromete sobremaneira a continuidade, a força e a efetividade das políticas públicas de prevenção de acidentes que tenha criado.

Pois bem, deve-se saber as prerrogativas do ambiente de trabalho, para entender a necessidade de autonomia do mesmo, o que se faz por intermédio do Decreto Lei Nº 5.452 (CLT), citando em seus artigos: 157 e 158, que estabelece a imposição de deveres gerais a cargo dos empregadores e trabalhadores; 160, que exige a rigorosa inspeção prévia dos estabelecimentos; 161, que autoriza o embargo ou interdição de maquinários e locais diante de risco grave e iminente. Somando-se a essas diretrizes diretas, a legislação prevê outras medidas especiais de prevenção, a exemplo dos artigos 170 a 188, 198 e 199 da CLT, culminando no art. 200, CLT, o qual atribui competência exclusiva ao Ministério do Trabalho e Emprego para expedir as indispensáveis Normas Regulamentadoras (BRASIL, 1943).

Visando harmonizar essa atuação estatal e evitar a fragmentação das tutelas, o Decreto nº 7.602/2011 instituiu a Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho (PNSST), que define responsabilidades integradas entre os Ministérios do Trabalho, da Saúde e da Previdência Social, com o objetivo de promover a melhoria da qualidade de vida do trabalhador e a eliminação ostensiva dos riscos nos ambientes laborais.

Em sintonia com essa rede de proteção laboral, a tutela do trabalhador conecta-se às diretrizes da saúde pública, evidenciadas na Lei nº 8.080/90, a qual institui o Sistema Único de Saúde (SUS). A norma estabelece em seu art. 3º que o meio ambiente e o trabalho são fatores determinantes e condicionantes dos níveis de saúde da população. Ademais, a lei define de

forma rigorosa o campo de atuação do SUS, determinando a execução de ações de saúde do trabalhador, conforme o artigo 6º, inciso I, alínea "c", e a colaboração expressa na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho, ditame encartado no inciso V do mesmo dispositivo. No parágrafo 3º do próprio artigo 6º, que conceitua a saúde do trabalhador como: “ações de vigilância epidemiológica e sanitária voltadas à promoção e proteção da saúde”. Também envolve a recuperação e reabilitação dos trabalhadores expostos as condições de trabalho.

Continuando sob a ótica protetiva e reparatória, a legislação brasileira possui garantias acidentárias e previdenciárias delineadas na Lei nº 8.213/91, cujas disposições constantes no art, 53, § 1º e § 3º, asseguram amparo e reabilitação aos segurados vítimas de infortúnios, reforçando que a degradação do espaço de labor possui incidência direta e onerosa na saúde pública e nos cofres da seguridade social. Uma última análise normativa, recai sobre as disposições do Decreto nº 3.048/1999, que aprova o Regulamento da Previdência Social.

O referido regulamento sofreu modificações por meio do Decreto nº 10.410/2020, editado com o intuito de regulamentar a Emenda Constitucional nº 103/2019, pois é impossível falar de legislações trabalhistas sem citar a Reforma Previdenciária. O destaque aqui é a principal alteração controversa no referido Decreto, que se deu com a inclusão do artigo 19-E no texto regulamentar, o qual estabeleceu que as contribuições previdenciárias recolhidas em valor inferior ao mínimo legal não apenas deixariam de ser computadas como tempo de contribuição e sim desconsideradas para fins de aquisição e manutenção da qualidade de segurado, carência e cálculo do salário de benefício (LEVIN, 2024).

A inovação trazida pelo artigo 19-E, contudo, é alvo de severas e justificadas críticas, por representar um evidente abuso do poder regulamentar. Conforme Levin (2024) o Poder Executivo extrapolou a competência do artigo 84, IV, da Constituição Federal, pois o decreto instituiu restrições de direitos previdenciários e criou exigências não contempladas no texto da Emenda Constitucional nº 103/2019. Cumpre mencionar que, em recente decisão, o STF invalidou a previsão de idade mínima para a aposentadoria especial de trabalhadores expostos a agentes nocivos à saúde, na Ação Direta de Inconstitucionalidade 6309, pois entendeu que a exigência é incompatível com a finalidade protetiva do benefício previdenciário (STF, 2026).

Para assegurar o cumprimento e a exigibilidade de todo esse complexo normativo estruturado no ordenamento jurídico brasileiro, a Constituição Federal, preconiza no art. 127 que o Ministério Público do Trabalho possui papel protagonista e indispensável, elevando-o

como “instituição permanente, essencial à função jurisdicional do Estado, incumbindo-lhe a defesa da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis” (BRASIL, 1988). Importante frisar que o órgão não possui vinculação ao Poder Judiciário, Legislativo ou Executivo, sendo órgão autônomo e com interesses nas relações de trabalho, como ilustra Carelli (2025) ao afirmar que “O Ministério Público do Trabalho defende direitos fundamentais nas relações de trabalho, inclusive contra os interesses imediatos dos trabalhadores”.

Ao tratar do meio ambiente do trabalho saudável, o órgão responsável por articular essa complexa missão em todo o território nacional, é da Coordenadoria Nacional de Defesa do Meio Ambiente do Trabalho e da Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora, instituída pelo MPT, conhecida pela sigla CODEMAT. Este órgão uniformiza a atuação dos procuradores por meio da expedição de Orientações técnicas e jurídicas, as quais padronizam condutas, autorizam a reunião de procedimentos e fundamentam a ampliação de investigações em face de acidentes e desastres ambientais.

A proteção do meio ambiente do trabalho exige atuação preventiva e fiscalizatória do Poder Público, especialmente diante da exposição a agrotóxicos e produtos químicos. O Ministério Público do Trabalho atua na prevenção, responsabilização e reparação dos danos aos trabalhadores, observando a Constituição Federal e as normas nacionais e internacionais. Nos acidentes de trabalho, devem ser considerados fatores organizacionais, técnicos e humanos, evitando-se atribuir responsabilidade exclusiva ao trabalhador. A investigação deve priorizar as condições objetivas e a organização do trabalho, com medidas coletivas e preventivas, contribuindo para a garantia de um ambiente laboral saudável e seguro (CODEMAT, 2026).

Percebe-se, nas orientações anteriormente citadas, a presença de instrumentos normativos também presentes na pesquisa, demonstrando que o MPT, por meio das procuradorias, atua em conformidade com a legislação nacional e internacional do meio ambiente do trabalho. Dentre os múltiplos e incisivos instrumentos manejados extrajudicialmente pelo Ministério Público do Trabalho na persecução de um ambiente equilibrado, sobressai o Inquérito Civil, que se configura como um procedimento administrativo e investigatório de caráter inquisitorial, conduzido com o fito de coletar elementos de convicção acerca de eventuais lesões ao ordenamento jurídico trabalhista (SILVA, 2021).

Quando a via extrajudicial se mostra insuficiente ou o investigado se recusa a adequar sua conduta, o Ministério Público do Trabalho encontra na Ação Civil Pública o seu mais robusto e eficaz instrumento de tutela jurisdicional. Prevista na Lei nº 7.347/85 e amparada pela Lei Complementar nº 75/93, essa demanda coletiva permite a cumulação de pedidos de obrigações de fazer e não fazer com condenações em pecúnia, revelando-se imprescindível para impor a prevenção de novos danos, a reparação dos malefícios já concretizados e o ressarcimento da coletividade gravemente lesada (SILVA, 2021).

Ademais, a atuação do Ministério Público do Trabalho não se restringe à autoria primária das demandas coletivas, atuando como interveniente em outras áreas, a exemplo de sua legitimação para atuar como custos iuris nas ações individuais de indenização por acidentes ou doenças relacionadas ao trabalho, ocasião em que pode emitir pareceres circunstanciados e requerer diligências probatórias cruciais para a esmerada elucidação dos fatos (CODEMAT, 2026).

No mesmo sentido protetivo, destaca-se a Ação Popular Ambiental, instrumento democrático posto à disposição de qualquer cidadão brasileiro para anular atos lesivos ao patrimônio público e ao meio ambiente. Ademais, o MPT pode até mesmo assumir a titularidade do polo ativo caso o autor popular desista da demanda, assegurando que o interesse coletivo jamais fique desamparado nas lides forenses (SILVA, 2021).

20

Outro importante remédio constitucional para a proteção do meio ambiente do trabalho é o Mandado de Segurança Coletivo, regido pela Lei nº 12.016/2009 e destinado a salvaguardar direitos líquidos e certos violados de forma flagrante por ilegalidade ou abuso de poder (SILVA, 2021). Embora frequentemente impetrado por organizações sindicais em regime de substituição processual para a defesa de interesses transindividuais e indivisíveis de uma categoria, a eficácia desse instrumento dialoga diretamente com as metas do Ministério Público do Trabalho (SILVA, 2021).

Passando para o plano jurídico e de controle social reserva ao Ministério Público do Trabalho e às entidades sindicais um papel de singular importância na salvaguarda do meio ambiente laboral. O ordenamento jurídico brasileiro confere a esses entes a legitimação concorrente e disjuntiva para o ajuizamento da ação civil pública trabalhista, instrumento processual vocacionado à proteção e à preservação da saúde operária perante o Poder Judiciário (LEITE, 2022)

Por outro lado, a literatura especializada aponta um hiato preocupante na atuação das representações de classe. Embora os sindicatos detenham os remédios constitucionais e legais adequados para a defesa metaindividual, a prática revela uma frequente omissão na tutela preventiva do ambiente de trabalho. Conforme Leite (..): “Embora disponham de instrumentos jurídicos, os sindicatos ainda ajuízam poucas ações civis públicas na Justiça do Trabalho. Entre os fatores apontados estão o despreparo técnico, interesses relacionados aos honorários e a resistência à substituição processual.”

Para complementar a análise dos desafios práticos que cercam o meio ambiente do trabalho, é indispensável examinar os dados estatísticos recentes sobre a sinistralidade laboral no país. Uma avaliação técnica produzida pelos auditores-fiscais do Trabalho, publicada em abril de 2026, com base nos registros do eSocial e do INSS, podem dar uma visão para o cenário do trabalho no Brasil. Entre os anos de 2016 e 2025, o Brasil contabilizou cerca de 6,4 milhões de acidentes laborais e 27.486 óbitos decorrentes dessas ocorrências.

O levantamento do Ministério do Trabalho e Emprego aponta ainda que esse quadro gerou mais de 106 milhões de dias perdidos de trabalho, além de indicar que em 2025 houve o maior número de acidentes e de mortes de toda a série histórica. Naquele ano, foram notificados 806.011 acidentes de trabalho e 3.644 óbitos em todo o período. Tal resultado representa um crescimento de 65,8% nos acidentes e de 60,8% nas mortes quando comparado ao ano de 2020 (MTE, 2026).

21

Em síntese conclusiva, a atuação multifacetada do Ministério Público do Trabalho consolida-se por meio de uma vigilância ininterrupta que abarca desde o controle de convencionalidade das normas internas, exigindo a aplicação das convenções da OIT, até a firme determinação de que os procedimentos de licenciamento ambiental de novos empreendimentos incorporem obrigatoriamente estudos prévios sobre os impactos na saúde ocupacional. Ainda sobre a atuação ministerial, é evidente sua qualidade indispensável ao equilíbrio do vínculo trabalhista, principalmente ao proteger o direito fundamento ao meio ambiente do trabalho saudável, por meio de ações desde investigações até responsabilização àqueles que o degradam.

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente pesquisa alcançou sua finalidade ao promover um mapeamento detalhado e uma análise profunda acerca da consagração do meio ambiente do trabalho saudável como um

direito fundamental, além de dissecar os instrumentos legais e institucionais que materializam a sua proteção no ordenamento jurídico brasileiro.

Constatou-se, mediante a revisão dos capítulos antecedentes, que o referido ambiente laboral transcende o mero espaço físico fabril para abarcar influências de ordem física, química, biológica e, notadamente, psicossocial, configurando-se como um elemento indissociável da dignidade da pessoa humana e do pleno desenvolvimento sustentável.

Sob esse prisma de análise estrutural, cumpre destacar que o objetivo estabelecido para o estudo foi atingido de forma integral, porquanto restaram evidenciados os preceitos normativos constitucionais, infraconstitucionais e internacionais, com especial destaque para as convenções da Organização Internacional do Trabalho, para a legislação celetista e para as normativas regulamentadoras e de padronização, a exemplo das NRs, ISOs e da Agenda 2030, que conferem força cogente a essa garantia protetiva.

Não obstante o êxito teórico da pesquisa, o percurso investigativo revelou graves problemas práticos atinentes às garantias constitucionais. Sobretudo, nos complexos desafios das políticas públicas nacionais, os quais restaram latentes diante da instabilidade institucional histórica do Ministério do Trabalho e Emprego, bem como da insuficiência operacional do Estado para a fiscalização em larga escala e, ainda, da lamentável omissão preventiva de parcela significativa das entidades sindicais. Em contrapartida aos obstáculos práticos, evidente é o enfrentamento na atuação, autônoma e ininterrupta do Ministério Público do Trabalho, subsidiada por instrumentos como o Inquérito Civil, a Ação Civil Pública e Termos de Ajustamento de Conduta, bem como na consolidação jurisprudencial da responsabilidade civil objetiva do empregador em atividades de risco acentuado.

Ademais, no que tange às principais contribuições deste trabalho científico, percebe-se sua relevância técnico-científica ao sistematizar o Direito Ambiental do Trabalho sob uma ótica contemporânea, demonstrando a imperiosa e urgente transição de um modelo jurídico meramente compensatório para um paradigma essencialmente preventivo e de solidariedade intergeracional.

Caminhando para o desfecho desta investigação, a análise dos múltiplos e alarmantes desafios enfrentados pelas políticas públicas brasileiras culmina, em uma reflexão propositiva sobre a garantia material de um ambiente laboral digno e sustentável para todos os indivíduos. Impõe-se a compreensão de que a robustez do texto constitucional e das recentes diretrizes internacionais proclama uma postura permanentemente ativa e vigilante. O aparelho

fiscalizatório estatal e do Ministério Público, exigem que as empresas internalizem a responsabilidade socioambiental como vetor primordial de governança. Isso para que o direito à saúde e à segurança no trabalho deixe de figurar como uma promessa legislativa distante e converta-se, enfim, em uma realidade fática palpável e inegociável nos cotidianos laborais.

Por fim, vislumbrando as amplas possibilidades de desdobramento científico oriundas desta temática principal, identifica-se a clara oportunidade de realização de trabalhos futuros que se dediquem a investigar, a real eficácia da aplicação das novas exigências de controle de riscos psicossociais nas organizações. Do mesmo modo, vislumbra-se excelente campo de pesquisa, propício a ser explorado por meio de análise das repercussões jurídicas da inserção das inovações na organização do trabalho, mantendo intocável a natureza do meio ambiente do trabalho como um direito humano supremo e inviolável.

Em suma, a garantia ao direito fundamental ao meio ambiente do trabalho saudável exige uma profunda mudança nas posturas institucionais e empresariais, já que a pesquisa revelou que o Estado ainda apresenta falhas e limitações em sua estrutura fiscalizatória. A tutela da saúde e da segurança labor-ambiental não é uma mera concessão das empresas. Trata-se, na verdade, de uma exigência inegociável da dignidade da pessoa humana. Portanto, o presente estudo conclui que a preservação da integridade física e psicossocial do trabalhador, considerando o meio ambiente do trabalho saudável como direito fundamental, é um pilar central que não pode ser dissociado de todo o sistema da justiça.

REFERÊNCIAS

ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS MAGISTRADOS DA JUSTIÇA DO TRABALHO (ANAMATRA). **1ª Jornada de Direito Material e Processual da Justiça do Trabalho: Enunciados Aprovados**. Brasília, 2007. Disponível em: <https://www.anamatra.org.br/jornada/a-jornada/1-edicao-aprovados>. Acesso em: 31 maio 2026.

BRASIL. **Constituição (1988)**. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 08 de agosto de 2025

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 15 novembro 2025

BRASIL. **Lei nº 6.938, de 31 de agosto de 1981**. Dispõe sobre a Política Nacional do Meio Ambiente, seus fins e mecanismos de formulação e aplicação, e dá outras providências.

Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6938.htm. Acesso em: 18 novembro 2025.

BRASIL. **Lei nº 7.347, de 24 de julho de 1985**. Disciplina a ação civil pública de responsabilidade por danos causados ao meio-ambiente, ao consumidor, a bens e direitos de valor artístico, estético, histórico, turístico e paisagístico, e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7347orig.htm. Acesso em: 18 janeiro 2026.

BRASIL. **Lei nº 8.080, de 19 de setembro de 1990**. Dispõe sobre as condições para a promoção, proteção e recuperação da saúde, a organização e o funcionamento dos serviços correspondentes e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8080.htm. Acesso em: 18 janeiro 2026.

BRASIL. **Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. Acesso em: 15 fevereiro 2026.

BRASIL. **Lei Complementar nº 75, de 20 de maio de 1993**. Dispõe sobre a organização, as atribuições e o estatuto do Ministério Público da União. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp75.htm. Acesso em: 18 janeiro 2026.

BRASIL. **Decreto nº 3.048, de 6 de maio de 1999**. Aprova o Regulamento da Previdência Social, e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3048.htm. Acesso em: 18 janeiro 2026.

BRASIL. **Lei nº 10.593, de 6 de dezembro de 2002**. Dispõe sobre a reestruturação da Carreira Auditoria do Tesouro Nacional, que passa a denominar-se Carreira Auditoria da Receita Federal - ARF, e sobre a organização da Carreira Auditoria-Fiscal da Previdência Social e da Carreira Auditoria-Fiscal do Trabalho, e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10593.htm. Acesso em: 06 março 2026.

BRASIL. **Lei nº 12.016, de 7 de agosto de 2009**. Disciplina o mandado de segurança individual e coletivo e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/lei/l12016.htm. Acesso em: 07 março 2026.

BRASIL. **Decreto nº 7.602, de 7 de novembro de 2011**. Dispõe sobre a Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho - PNSST. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/decreto/d7602.htm. Acesso em: 18 janeiro 2026.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 21 março 2026.

BRASIL. **Lei nº 13.844, de 18 de junho de 2019.** Estabelece a organização básica dos órgãos da Presidência da República e dos Ministérios. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/lei/l13844.htm. Acesso em: 07 março 2026.

BRASIL. **Emenda Constitucional nº 103, de 12 de novembro de 2019.** Altera o sistema de previdência social e estabelece regras de transição e disposições transitórias. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc103.htm. Acesso em: 07 março 2026.

BRASIL. **Decreto nº 10.410, de 30 de junho de 2020.** Altera o Regulamento da Previdência Social, aprovado pelo Decreto nº 3.048, de 6 de maio de 1999. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/decreto/d10410.htm. Acesso em: 18 janeiro 2026.

BRASIL. **Decreto nº 10.854, de 10 de novembro de 2021.** Regulamenta disposições relativas à legislação trabalhista e institui o Programa Permanente de Consolidação, Simplificação e Desburocratização de Normas Trabalhistas Infralegais e o Prêmio Nacional Trabalhista. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2021/decreto/d10854.htm. Acesso em: 07 março 2026.

BRASIL. **Decreto nº 11.359, de 1º de janeiro de 2023.** Aprova a Estrutura Regimental e o Quadro Demonstrativo dos Cargos em Comissão e das Funções de Confiança do Ministério do Trabalho e Emprego e remaneja cargos em comissão e funções de confiança. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/decreto/d11359.htm. Acesso em: 07 março 2026.

BRASIL. Ministério Público do Trabalho. Coordenadoria Nacional de Defesa do Meio Ambiente do Trabalho e da Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora (CODEMAT). **Orientações da CODEMAT: compilação.** [S. l.], fev. 2026. Disponível em: <https://mpt.mp.br/pgt/publicacoes/atuacaocodematorientacoes>. Acesso em: 19 maio 2026.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Acidentes de trabalho crescem no Brasil e atingem recorde em 2025, aponta estudo do MTE.** Brasília, DF: MTE, 2026. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2026/abril/acidentes-de-trabalho-crescem-no-brasil-e-atingem-recorde-em-2025-aponta-estudo-do-mte>. Acesso em: 02 maio 2026.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Norma Regulamentadora nº 01 (NR-01):** disposições gerais e gerenciamento de riscos ocupacionais. Brasília, DF: MTE, 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Súmula nº 736.** Compete à Justiça do Trabalho julgar as ações que tenham como causa de pedir o descumprimento de normas de segurança, higiene e meio ambiente do trabalho. Brasília, DF: Supremo Tribunal Federal, 2003. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/jurisprudencia/sumariosumulas.asp?base=30&sumula=2243>. Acesso em: 31 maio 2026.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça (3. Turma). **Recurso Especial nº 1.243.386/RS**. Relatora: Ministra Nancy Andrighi. Brasília, DF, 12 de junho de 2012. *Diário da Justiça Eletrônico*, Brasília, DF, 26 jun. 2012. Acesso em: 25 maio 2026.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (Plenário). **Recurso Extraordinário 828.040**. Distrito Federal. Relator: Min. Alexandre de Moraes. Brasília, DF, 12 de março de 2020. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciaRepercussaoRETema932>. Acesso em: 25 maio 2026.

BRITO FILHO, J. C. M.. Trabalho Decente, Meio Ambiente do Trabalho e a Situação Brasileira: aspectos normativos. In: B. C. C. de Lima; B. G. B. da Fonseca; C. L. Zimmermann; P. M. Merisio; S. Beltramelli Neto. (Org.). **Codemat: 20 anos de atuação na defesa do meio ambiente do trabalho e na promoção da saúde do trabalhador e da trabalhadora**. 1ed. Brasília - DF: Ministério Público do Trabalho, 2023, v. 1, p. 169-183.

CARELLI, RODRIGO. O MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO NO ANTROPOCENO/CAPITALOCENO: UM NOVO PARADIGMA PARA A PROTEÇÃO SOCIOECOAMBIENTAL LABORAL. In: Cirlene Zimmermann; Juliane Mombelli; Bruno Fonseca; Daniel Gemiganani; Edson Beas; Guilherme Kirtschig; Rodrigo Mesquita; Ingrid Rosa. (Org.). **Mudanças climáticas e a proteção do meio ambiente do trabalho**. 1ed. Brasília: MPT, 2025, v. 1, p. 505-517.

DIOGENES JUNIOR, Jose Eliaci Nogueira. **Gerações ou dimensões dos direitos fundamentais?**. *Âmbito Jurídico*, v. 100, p. XV, 2012.

INTERNATIONAL ORGANIZATION FOR STANDARDIZATION (ISO). **ISO 14001:2026 published**. Genebra, abr. 2026. Disponível em: <https://www.iso.org/news/2026/04/iso-14001-2026-published>. Acesso em: 26 abril 2026.

26

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 14. ed. São Paulo: SaraivaJur, 2022.

LEVIN, Eduardo. A inconstitucionalidade da desconsideração das contribuições vertidas em valor abaixo do mínimo legal (Artigo 19-E do Decreto nº 3.048/99). **Revista Brasileira de Direito Social – RBDS**, Belo Horizonte, v. 7, n. 2, p. 7-19, 2024.

MARANHÃO, Ney. Meio ambiente do trabalho: descrição jurídico-conceitual. **Revista Direitos, Trabalho e Política Social**, Cuiabá, v. 2, n. 3, p. 80-117, jul./dez. 2016.

MAURO, M. P. Assédio moral no trabalho sob a ótica da Convenção 190 da OIT e a jurisprudência do TST. **Consultor Jurídico**, 16 jan. 2025. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2025-jan-16/assedio-moral-no-trabalho-sob-a-otica-da-convencao-190-da-oit-e-a-jurisprudencia-do-tst/>. Acesso em: 20 maio 2026.

MORAES, Alexandre de. **Direito constitucional**. 39. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Atlas, 2023.

OLIVEIRA, Josilaine Cardozo Galdino. **A importância da ABNT NBR ISO 14001:2015 e o impacto nas empresas, 2025**. Trabalho de conclusão de curso (Curso Superior de Tecnologia em Produção Têxtil) - Faculdade de Tecnologia "Ministro Ralph Biasi" Americana, Americana, 2025.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Convenção nº 148: Proteção dos Trabalhadores contra os Riscos Profissionais Devidos à Contaminação do Ar, ao Ruído e às Vibrações no Local de Trabalho.** Genebra: OIT, 1977. Promulgada no Brasil pelo Decreto nº 10.088, de 5 de novembro de 2019. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/decreto/d10088.htm. Acesso em: 23 maio 2026.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Convenção nº 155: Segurança e Saúde dos Trabalhadores e o Meio Ambiente de Trabalho.** Genebra: OIT, 1981. Promulgada no Brasil pelo Decreto nº 10.088, de 5 de novembro de 2019. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/decreto/d10088.htm. Acesso em: 1 maio 2026.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Convenção nº 161: Serviços de Saúde do Trabalho.** Genebra: OIT, 1985. Promulgada no Brasil pelo Decreto nº 10.088, de 5 de novembro de 2019. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/decreto/d10088.htm. Acesso em: 23 maio 2026.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Convenção nº 187: Quadro Promocional para a Segurança e Saúde no Trabalho.** Genebra: OIT, 2006. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/decreto/d10088.htm. Acesso em: 23 maio 2026.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Convenção nº 190: Convenção sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho.** Adotada em Genebra, 108ª sessão da CIT. Genebra: OIT, 2019. Disponível em: Download da Convenção 190 pela OIT. Acesso em: 23 maio 2026.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Inclusão de condições de trabalho seguras e saudáveis no quadro da OIT sobre princípios e direitos fundamentais no trabalho.** Relatório VII. 110.ª Sessão da Conferência Internacional do Trabalho. Genebra: OIT, 2022.

NAÇÕES UNIDAS (ONU). **Transformando nosso mundo: a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável.** Brasília, 2015. Disponível em: <https://sdgs.un.org/2030agenda>. Acesso em: 19 maio 2026.

QUEIROZ, Antônio Augusto de. O esquitejamento do Ministério do Trabalho. **Consultor Jurídico**, 8 jan. 2019. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2019-jan-08/antonio-queiroz-esquitejamento-ministerio-trabalho>. Acesso em: 28 abril 2026.

SARLET, Ingo Wolfgang; FENSTERSEIFER, Tiago. **Curso de direito ambiental.** 2. ed. rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense, 2021.

SILVA, Gilcenor Saraiva da. **O meio ambiente do trabalho como direito fundamental do trabalhador:** eficácia e meios de exigibilidade no direito brasileiro. Jundiaí: Paco Editorial, 2021.