

## O MEIO AMBIENTE DE TRABALHO COMO FATOR PREPONDERANTE À SAÚDE FÍSICA E EMOCIONAL DO EMPREGADO

TORCATTO, Karin Cristina Frozza; MAHL Eduarda Luíza

### Resumo

Trata-se de artigo desenvolvido por meio do método indutivo, que tem por objetivo analisar a importância do meio ambiente do trabalho para a saúde física e emocional do trabalhador com base no Princípio da Dignidade da Pessoa Humana. Princípio este que orienta e fundamenta a proteção e saúde do empregado no seu ambiente de trabalho. Além disso, é realizada uma abordagem da evolução histórica do meio ambiente do trabalho, uma breve análise do conceito das palavras “meio ambiente” e “meio ambiente de trabalho” e a contribuição da CLT para garantir um meio ambiente de trabalho saudável. Os resultados da pesquisa evidenciam que apesar do sistema jurídico se preocupar com o empregado, ainda são necessárias muitas melhorias, pois muitas vezes as normas trabalhistas de proteção ao meio ambiente do trabalho têm sido negligenciadas. A metodologia empregada no estudo em questão compreende pesquisas bibliográficas em doutrinas, Constituição Federal, artigos de internet e consulta à legislação trabalhista.

Palavras-chave: Meio Ambiente do Trabalho. Princípio da Dignidade da Pessoa Humana. Saúde Física e Emocional.

### 1 INTRODUÇÃO

Devido à crescente degradação irracional ao meio ambiente, principalmente o natural, a preocupação em transformar o trabalho ou o ato de trabalhar em algo cada vez mais prazeroso, seguro e higiênico aumenta a cada dia, pois este desequilíbrio afeta negativamente a qualidade de vida dos indivíduos, provocando riscos às futuras gerações.

Além disso, pelo fato do meio ambiente de trabalho pertencer a um mercado econômico que possui como objetivo a obtenção de lucros, muitas vezes, a dignidade do trabalhador acaba sendo sacrificada.

Todavia, o meio ambiente de trabalho ecologicamente equilibrado é um direito fundamental do trabalhador, direito este indispensável para estabelecer uma vida dignamente humana e por isso requer defesa e preservação por parte de todas as pessoas.

A proteção constitucional do meio ambiente significa a defesa da humanização do trabalho, não se limitando à preocupação com as concepções econômicas que envolvem a atividade laboral, mas, sim, com a finalidade do trabalho como espaço de construção do bem-estar, de identidade e de dignidade daquele que trabalha. (SILVA, G., 2012).

Desse modo, a presente obra acadêmica tem como objetivo o estudo do meio ambiente de trabalho como fator preponderante à saúde física e emocional do trabalhador. Tema recente e de muita discussão, pois é abrangente, irrestrito e considerado um direito fundamental pela Constituição Federal de 1988.

Primeiramente, será feita uma análise da evolução história do meio ambiente do trabalho, evidenciando que a preocupação com a solução da questão do direito ambiental é bem recente e que leis regulamentares foram necessárias para assegurar um local seguro, higiênico e saudável ao empregado.

Em seguida, para melhor compreensão do tema apresenta-se a definição de meio ambiente com a consequente aplicação do mesmo no campo do trabalho e aborda-se sobre o Princípio da Dignidade da Pessoa Humana, princípio máximo do Estado Democrático de Direito.

Por fim, analisa-se a CLT como instrumento de garantia de um meio ambiente de trabalho saudável.

## 2 DESENVOLVIMENTO

### 1 Evolução histórica do meio ambiente do trabalho

A preocupação do Direito em cuidar de assuntos relacionados à proteção a vida e a integridade física do trabalhador não é tão antiga. Segundo o célebre autor Nascimento (2010, p. 833):

Na antiguidade e na Idade Média não é encontrado um sistema de normas jurídicas destinado à proteção dos seres humanos no trabalho. As corporações de ofício medievais prestaram assistências às pessoas vitimadas pelos acidentes de trabalho. Os processos econômicos eram incipientes, e o homem estava menos exposto aos riscos do trabalho.

Há relatos que datam do século IV a.C., onde Hipócrates reconhece e descreve o envenenamento por chumbo, resultado do trabalho dos ferreiros; Mais tarde no século I d.C., Plínio I e Galeno, em Roma, estudam o envenenamento decorrente do trabalho com enxofre, zinco e vapores ácidos; No ano de 1473, Ulrich Ellenbog, na Alemanha, escreve sobre a doença do ourives provocadas pelos gases usados no seu trabalho; Em 1556, Georgios Agrícola, ainda na Alemanha, já tratava doenças oriundas dos sistemas de mineração; (PATTY, 1978; GOLDWATER; 1985 apud SILVA, J., 2012)

No século XVIII, a partir da Revolução Industrial, a função de idealizar o ambiente de trabalho passou a ser do empregador. Nesta fase, ocorreu uma grande modificação na vida e no dia-a-dia das pessoas devido ao desenvolvimento tecnológico e o surgimento do trabalho em série. Conforme Silva, J. (2012):

Neste período, o que se pôde verificar em muitos relatos, é que o ambiente de trabalho, além de ter deixado de possuir a característica agradável ao trabalhador, também passou a apresentar características excessivamente insalubres, o que passou a partir de então a ocasionar uma série de doenças e lesões ocupacionais.

Apesar dessa nova forma de trabalho (máquina) proporcionar muitos benefícios, ela também causou malefícios, pois gerou um grande número de acidentes profissionais na época. Nas palavras de Guilherme Oliveira Catanho da Silva em artigo a respeito do tema ele diz que:

Nessa época, houve muitos acidentes causados pelas máquinas e quase nenhuma proteção para evitar ou reduzir esses acidentes. Além disso, os horários de trabalho eram exagerados, causando um extremo cansaço físico. Por conta disso, os juristas começaram a pensar na elaboração de leis e regulamentos para diminuir o número de horas trabalhadas pelos empregados.

Então, devido a esses acontecimentos, em 1802, o Parlamento Britânico elaborou a 1ª lei de proteção aos trabalhadores, esta determinava o limite de 12 horas por dia e proibia o trabalho noturno aos empregados. (BRITO, 2014).

No ano de 1890, surgiu a Conferência de Berlim, aderindo medidas para o trabalho nas minas, e posteriormente, ocorreu a Conferência de Berna com soluções para proteção do trabalhador contra riscos profissionais. (NASCIMENTO, 2010, p. 835). Também, em 1919, com a finalidade de diminuir os perigos provindos do ambiente de trabalho, a Organização Internacional do Trabalho regulou regras de proteção aos trabalhadores.

No Brasil, existe uma preocupação com a segurança no trabalho e a garantia de um meio ambiente saudável para o trabalhador desde as primeiras Constituições.

A Constituição Federal de 1934 possuía três artigos que fizeram menção aos direitos sociais do trabalho, porém, mesmo com a assistência médica e sanitária (art. 121, § 1º, h) e a Justiça do Trabalho (art. 122) previstas em seu texto legal, as deficiências sociais não foram resolvidas. (SILVA, J. 2012).

Nas Constituições seguintes (1937 e 1946) o tema da higiene e segurança do trabalho também foi verificado como um direito do trabalhador. Porém, durante a égide da Constituição de 1937, a maior conquista ambiental do trabalho do século XX surgiu, a CLT (decreto nº 5452/43) – Consolidação das Leis do Trabalho, a qual será tratada novamente durante este artigo.

As Constituições de 1667 e 1969 não trouxeram melhorias e novidades aos direitos sociais do trabalho e ao ambiente de trabalho, apenas repetiram o que já estava previsto nas Constituições anteriores.

Por fim, chegamos a Constituição de 1988 (Constituição atual), que modificou os mandamentos constitucionais anteriores e implantou diversas normas no ordenamento jurídico visando diminuir os riscos consequentes das atividades desempenhadas pelos empregados em seu local de trabalho. No artigo 7º, inciso XXII a atual constituição evidencia que o trabalhador tem direito à “redução dos riscos inerentes ao trabalho por meio de normas de saúde, higiene e segurança”.

Na atualidade, o Brasil adere uma série de Convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT). As Convenções da OIT ratificadas e promulgadas pelo Brasil causaram modificações nas Normas Regulamentadoras convenientes a cada assunto abarcado pela referida Convenção. Essas alterações foram necessárias para possibilitar a evolução dos métodos produtivos e relações do trabalho e também para adequar o País às Convenções da OIT ratificadas pelo Brasil. (SILVA, J., 2012).

2 Da definição do conceito meio ambiente e meio ambiente do trabalho

No artigo 3º, inciso I, da Lei nº 6.938/91, pela primeira vez, o conceito meio ambiente foi determinado – o qual indica que “meio ambiente é o conjunto de condições, leis, influências e interações de ordem física, química e biológica que permite, obriga e rege a vida em todas as suas formas.” Importante ressaltar que a Constituição Federal, de 05 de outubro de 1988, não definiu o que é meio ambiente, porém, é a única Constituição, dentre as outras sete anteriores, que possui um capítulo unicamente destinado ao meio ambiente, conforme indica o Capítulo VI – Do Meio Ambiente (artigo 225), o qual está estabelecido no Título VIII – Da Ordem Social. (SILVA, G, 2008).

Além disso, o meio ambiente é classificado como um direito fundamental de terceira geração, que são os direitos de solidariedade e fraternidade, como a paz no mundo, o desenvolvimento econômico dos

países, a preservação do meio ambiente, do patrimônio comum da humanidade e da comunicação, os quais requerem a proteção do Estado e da sociedade em geral e são fundamentais à condição humana.

O conceito definido pela Lei nº 6.938/91 é bem amplo, uma vez que:

O legislador optou por um conceito jurídico aberto, criando um espaço positivo de incidência da norma legal, o qual está em harmonia com a Constituição Federal, a qual em seu artigo 225 tutela os aspectos do meio ambiente compreendido como natural, artificial, cultural e do trabalho, definindo, ainda, o direito de todos ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, sendo um bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida (SILVA, G, 2008).

O doutrinador Nascimento (2010, p. 835) entende que:

O meio ambiente de trabalho é, exatamente, o complexo máquinas-trabalho: as edificações do estabelecimento, equipamentos de proteção individual, iluminação, conforto térmico, instalações elétricas, condições de salubridade ou insalubridade, de periculosidade ou não, meios de prevenção à fadiga, outras medidas de proteção ao trabalhador, jornadas de trabalho e horas-extras, intervalos, descansos, férias, movimentação, armazenagem e manuseio de materiais que formam o conjunto de condições de trabalho etc.

Evidenciando e oferecendo a mesma amplitude ao conceito de meio ambiente do trabalho, Padilha (2002, p. 20), alega que ele:

É tudo aquilo que cerca um organismo (o homem é um organismo vivo) seja o físico (água, ar, terra, bens tangíveis para o homem), seja o social (valores culturais, hábitos, costumes, crenças), seja o psíquico (sentimento do homem e suas expectativas, segurança, angústia, estabilidade), uma vez que os meios físico, social e psíquico são os que dão as condições interdependentes necessárias e suficientes para que o organismo vivo (planta ou animal) se desenvolva na sua plenitude.

Por fim, Coimbra (1985) alega que meio ambiente:

É o conjunto dos elementos físico-químicos, ecossistemas naturais e sociais em que se insere o homem, individual e socialmente, num processo

de interação que atenda ao desenvolvimento das atividades humanas, à preservação dos recursos naturais e das características essenciais do entorno, dentro de padrões de qualidade definidos.

A respeito das definições apresentadas, pode-se observar que o conceito de meio ambiente é muito abrangente, não se limitando apenas ao posto ou local de trabalho em si, mas também compreendendo vários aspectos, como por exemplo, a estrutura física onde é desempenhado o trabalho, o meio social, condições psicológicas nas quais o trabalho é desempenhado e outras medidas de proteção ao trabalhador que abrangem os seus direitos trabalhistas.

Além disto, o meio ambiente do trabalho é o lugar onde os indivíduos passam grande parte de seu tempo e devido, tornando-se fundamental assegurar condições mínimas de dignidade para o bom funcionamento do trabalho, devendo este ser desenvolvido de forma sadia, objetivando a segurança física e psíquica daquele que labora.

A norma de proteção ao meio ambiente do trabalho tem por propósito resguardar o trabalhador e sua saúde, assegurando seu desenvolvimento enquanto pessoa humana, amparado pelo valor social do trabalho, fornecendo-lhe meios dignos para o bom desempenho de suas funções. (JARDIM, 2015).

### 3 Princípio da Dignidade da Pessoa Humana

Paulo Bonavides, citando Crisafulli, explica que o princípio é, por definição, o mandamento central de um sistema, verdadeiro alicerce dele, disposição essencial que se reflete sobre diversas normas, compondo-lhes o espírito e servindo de critério para a sua exata compreensão e inteligência, justamente por estabelecer a lógica e a racionalidade do sistema normativo, no que lhe confere a tônica e lhe dá sentido harmônico. É o conhecimento dos princípios que comanda a inteligência das várias partes componentes de todo unitário que há por nome sistema jurídico positivo. (BONAVIDES, 2003).

Rizzato Nunes favorece o pensamento de Paulo Bonavides, ao afirmar que "(...) nenhuma interpretação será bem feita se for desprezado um princípio. É que ele, como estrela máxima do universo ético – jurídico, vai

sempre influir no conteúdo e alcance de todas as normas (...)"'. (NUNES, 2003, p. 164 e 172).

Dessa forma, o meio ambiente necessitará ser estudado com base nos princípios constitucionais, isto é, terá de ser analisado numa ligação intrínseca com os princípios constitucionais.

Um dos princípios fundamentais estabelecido no artigo 1º, inciso III, da Constituição Federal de 1988 é o princípio da Dignidade da Pessoa Humana. Este princípio orienta todo o ordenamento jurídico brasileiro, atua como um alicerce e justificativa ao Estado Democrático de Direito assegurado em nossa Constituição e possui valor universal.

Para Silva G. (2008):

A dignidade da pessoa humana não significa qualquer valor, mas, sim, um valor único e específico. Enquadra-se como um valor espiritual e moral inerente à pessoa e que se manifesta na autodeterminação consciente e responsável da própria vida, trazendo consigo a ideia segura de respeito por parte das demais pessoas. Em sentido jurídico, significa viver o cidadão de forma responsável e ser respeitado nos seus direitos assegurados pelo ordenamento jurídico vigente, tendo em vista que o respeito à vida é – e assim deverá permanecer – o mais fundamental de todos os significados da expressão.

Com o progresso do capitalismo globalizado dos séculos XX e XXI os avanços tecnológicos e científicos ganham suporte e são cada vez mais valorizados, os quais prejudicam de modo direto a saúde do trabalhador e, sobretudo, o equilíbrio no meio ambiente de trabalho. Além disso, os riscos e acidentes nos ambientes de trabalho aumentam e as soluções para as questões sociais e humanitárias não são priorizadas.

Por conseguinte, e também por conta da ausência de uma estrutura política apropriada o mundo capitalista está cheio de problemas, como por exemplo: as depressões cíclicas, o desemprego crescente e a própria crise estatal.

Diante disso, é evidente que tais circunstâncias colaboraram para o aumento dos acidentes e doenças no meio de trabalho e para a

degradação das condições do trabalho no Brasil e nos demais países emergentes. Devido a isso, Silva G. (2008):

(...) o princípio supremo da dignidade da pessoa humana deve ser aplicado em sua totalidade e de forma eficaz, com sentido de normatividade e cogência não de uma mera cláusula retórica ou de estilo ou de manifestação de bons propósitos, mas, sim, reitera-se, com caráter efetivo, garantindo a dignidade do trabalhador e o verdadeiro valor social do trabalho, de acordo com os ensinamentos prescritos no Diploma Maior de 1988.

Neste sentido, é fundamental a compreensão por parte de todos, na questão da preservação do meio ambiente de trabalho digno. "(...) o Estado deve estar envolvido e se empenhar na criação e regulamentação de leis, através de seus órgãos, que instituem direitos e deveres fundamentais à pessoa trabalhadora" (BRITO, 2014), além de protegê-la contra atos desumanos e humilhantes e a coletividade, os fabricantes, importadores e fornecedores de máquinas, implementos e equipamentos e as empresas em geral também devem passar por um processo educativo em todos os níveis.

Além disso, Silva G. (2008) afirma que:

(...) para êxito das medidas de prevenção aos danos ao meio ambiente – considerado o meio ambiente de trabalho –, é indispensável que o trabalhador tenha direito a: informação adequada sobre os riscos ambientais, os métodos, as condições de trabalho a que está sujeito etc.; formação mínima teórica e prática quando da sua contratação; apresentação de propostas ao empregador para eliminação dos riscos ambientais; a possibilidade de deixar o local de trabalho quando presente risco grave e iminente para a sua saúde, com ressalva ao abandono de emprego, prescrito na Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, em seu artigo 482, alínea "i"; e a medidas preventivas individuais e coletivas.

"Cada ser humano devido à sua qualidade como ser distinto e único que é merece ser tratado com as condições mínimas de existência que garantam a ele uma vida saudável juntamente com os demais seres humanos que participam da comunidade". (BRITO, 2014). Aliás, Barros (2010,

p. 190) afirma que: "A dignidade é conceituada como um conjunto de atributos identificador da pessoa humana, que a distingue de outros seres vivos".

4 CLT como instrumento de garantia de um meio ambiente de trabalho saudável

A Consolidação das Leis do Trabalho – CLT foi aprovada pelo Decreto Lei nº. 5.452/43 com o objetivo de formalizar os preceitos e garantias constitucionais das relações de trabalho, ou seja, preceitos que pretendem garantir a qualidade de vida no trabalho, e igualmente garantir um mínimo de gestão dos fatores biológicos, físicos, psicológicos e sociais que atinjam de modo direto o ambiente de trabalho.

Porém, a nomenclatura meio ambiente somente surgiu posteriormente, com o advento da nova ordem constitucional, ou seja, não foi tratada na CLT.

A CLT estabelece inúmeras normas de segurança e medicina do trabalho que precisam ser observadas pelas empresas, isto é, as empresas tem que transmitir orientações aos seus trabalhadores, com o objetivo de evitar a ocorrência de acidentes de trabalho ou doenças ocupacionais. Além disso, regras ambientais para construção e manutenção de fábricas também foram estabelecidas na CLT. (SILVA, J., 2012).

Mas, do mesmo modo que os empregadores precisam seguir as medidas indicadas pelos órgãos competentes e colaborar na fiscalização pelas autoridades competentes, os empregados também devem obedecer as regras das empresas, contribuindo na execução das normas de medicina e segurança do trabalho. (SILVA, J., 2012).

Se o trabalhador não seguir às ordens e normas da empresa, poderá sofrer impunidades, de acordo com Alexandrino e Vicente (2010, p. 298):

O controle da observância das normas sobre a matéria em apreço compete ao Ministério do Trabalho e Emprego, que, por meio de suas Superintendências Regionais, deverá promover a fiscalização do cumprimento das normas de segurança e medicina do trabalho nas empresas, instruindo e determinando as medidas para tanto necessárias,

bem assim impor as penalidades cabíveis no caso de descumprimento das referidas normas.

“As empresas devem manter serviços e profissionais especializados na área de segurança e medicina do trabalho, adequando tais serviços de acordo com o número de empregados existentes no local de trabalho e o nível de risco da atividade desempenhada”. (BRITO, 2014).

Os elementos que se destacam do escopo legal de proteção encontram-se basicamente em Edificações, Conforto Térmico, Atividades Perigosas, Iluminação, Atividades Insalubres e Prevenção a Fadiga.

Ao observar a Seção VI do Capítulo V da CLT, em seu item Edificações, é importante ressaltar o fato de que mesmo no ano de 1943, já havia uma preocupação com o conforto ao ambiente de trabalho, pois já era determinada uma altura mínima de pé-direito a edificação de qualquer ambiente laboral. (CLT, 1943).

Além disso, a Seção VII esclareceu a necessidade de uma iluminação uniforme para impedir incômodos, como por exemplo, ofuscamentos, sombras, contrastes e reflexos. E a Seção VIII determinou a necessidade de ventilação adequada, seja ela natural ou artificial. (CLT, 1943). Ademais:

No caso de instalações de natureza insalubre, onde as condições de trabalho sejam naturalmente desconfortáveis por força da natureza do trabalho a ser desenvolvido, a Seção XIII, apresentou a necessidade de medidas que ao menos conservem o ambiente dentro dos limites de tolerância (art. 191, I), assegurando ao trabalhador, inclusive um adicional salarial (art. 192) no intuito de indenizá-lo pelas péssimas condições ambientais de trabalho, sem prejuízo da redução dos agentes nocivos ao meio através de Equipamentos de Proteção Coletiva - EPC e Equipamentos de Proteção Individual – EPI'S (art. 191, II). Há que se frisar ainda, a necessidade de informação aos trabalhadores e visitantes da empresa, por meio de placas que indiquem a condição do ambiente de trabalho como nociva ou prejudicial à saúde, além de advertirem a necessidade de EPI'S naquele local (Art. 197, parágrafo único). (SILVA, 2012).

Já na Seção XIV, analisou-se a Fadiga, determinando a necessidade de acentos ergonômicos para as pessoas que trabalham somente sentadas e a necessidade de acentos para pausas obrigatórias a jornada de trabalho para as pessoas que trabalham somente em pé (art. 199, parágrafo único). (CLT, 1943).

Porém, muitas das seções apresentadas acima são exemplos de normas de eficácia limitada que necessitam ter a sua aplicabilidade prática normatizada pelo Ministério Público de Trabalho.

Então, o Ministério do Trabalho e Emprego, por meio da portaria nº 3.214/78, editou Normas Regulamentadoras – NR's do trabalho com a finalidade de possibilitar soluções práticas e atuais para as condições de segurança do trabalho e também para as condições ambientais do trabalho. (SILVA, J., 2012).

Na atualidade, 33 Normas Regulamentadoras existem com o propósito primordial de determinar as condições técnicas sobre os aspectos mínimos de Segurança e Saúde Ocupacional, ou seja, visam proporcionar parâmetros ou limites objetivos para controle do ambiente laboral, de maneira a torná-lo saudável. (SILVA, J., 2012).

Porém, não serão feitas observações a respeito de cada uma das NR's pois este não é o foco principal do trabalho.

### **3 CONCLUSÃO**

Diante do exposto constata-se que desde muito tempo o ser humano vem batalhando por um meio laboral mais saudável. Essa batalha proporcionou grandes mudanças e avanços, como por exemplo, a redução do esforço físico, que proporciona maior conforto ao empregado.

Porém, estes avanços também causaram diversos efeitos negativos, como gases tóxicos, poeiras, ruídos excessivos, dentre outros, que precisam ser reduzidos e controlados para que o meio ambiente do trabalho possa ser, no mínimo, razoável ao ser humano.

Assim, indispensável que todos tenham consciência que é necessária a preservação do meio ambiente de trabalho digno. O trabalhador deve ter ciência dos riscos ambientais e das condições de trabalho a que está submetido, deve auxiliar no combate a redução dos riscos ambientais e também deve ter a possibilidade de deixar o local de trabalho quando estiver passando por risco grave e iminente para a sua saúde. Mas, o Estado também precisa estar envolvido e se comprometer na elaboração e regulamentação de leis, por meio de seus órgãos, para que estas leis possa representar de fato direitos e deveres fundamentais ao trabalhador.

O ideal é que exista uma junção do poder público, dos órgãos de fiscalização do trabalho e das empresas com o objetivo único de efetivar a tutela jurídica ao meio ambiente de trabalho.

O ordenamento jurídico contém inúmeros dispositivos legais e enunciados com a intenção de preconizar à saúde do trabalhador, um deles é a CLT, que foi tratada nesse artigo.

Todavia, evidencia-se que dificilmente será possível eliminar todos os riscos presentes em determinados ambientes de trabalho, porém, nestes casos o legislador determinará nas leis infraconstitucionais meios para redução destes riscos, através da fiscalização e também do controle da salubridade e periculosidade.

Assim, conclui-se que a melhor forma para resolver essa questão é aproximar as medidas de saúde, higiene e segurança com as medidas de redução dos acidentes e doenças ocupacionais e fazer o possível para combater os locais de trabalho que apresentam condições inadequadas e impróprias, até porque, o trabalho caracteriza-se como uma forma de ganhar a vida e não de perdê-la. Em vista disso, as garantias e os direitos fundamentais previstos na Constituição Federal de 1988 devem ser observados para que, desse modo, seja possível propiciar uma sociedade mais justa e solidária garantindo ao trabalhador uma vida digna e valorizada em todas as suas formas.

## REFERÊNCIAS

- ALEXANDRINO, Marcelo; PAULO, Vicente. Manual de Direito do Trabalho. 14 ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2010.
- BARROS, Alice Monteiro de. Curso de Direito do Trabalho. 6 ed. São Paulo: LTr, 2010.
- BONAVIDES, Paulo. Curso de direito constitucional. 13. ed. São Paulo: Malheiros, 2003.
- BRASIL. Decreto-Lei n. 5452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Diário Oficial dos Estados Unidos do Brasil, Poder Executivo, Rio de Janeiro, DF, 9 ago. 1943. Secção 1, p. 11937-11984. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm)>. Acesso em: 28 jun. 2017.
- BRASIL. Lei n. 6938, 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](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L6938.htm)>. Acesso em: 28 jun. 2017.
- BRITO, Valéria Araújo de Sousa. O direito do empregado ao ambiente de trabalho seguro e saudável. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/31440/o-direito-do-empregado-ao-ambiente-de-trabalho-seguro-e-saudavel>>. Acesso em: 28 jun. 2017.
- COIMBRA, J. A. A. O outro lado do meio ambiente. São Paulo: Cetesb, 1985.
- JARDIM, Leila Maria de Souza. O direito fundamental do trabalhador ao meio ambiente de trabalho saudável. 2015. Disponível em: <<http://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/8873/O-direito-fundamental-do-trabalhador-ao-meio-ambiente-de-trabalho-saudavel>>. Acesso em: 28 jun. 2017.
- NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de Direito do Trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho. 25 ed. São Paulo: Saraiva, 2010.
- NUNES, Rizzato. Manual de Introdução ao Estudo do Direito. 5 ed. São Paulo: Saraiva, 2003.
- PADILHA, Norma Sueli. Do meio ambiente do trabalho equilibrado. São Paulo: LTr, 2002.
- SILVA, José Donizeti da. O saudável meio ambiente do trabalho: uma garantia constitucional. São Paulo, 2012. Disponível em: <<http://www.conteudojuridico.com.br/artigo,o-saudavel-meio-ambiente-do-trabalho-uma-garantia-constitucional,40519.html>>. Acesso em: 28 jun. 2017.
- SILVA, Guilherme Oliveira Catanho da. O meio ambiente do trabalho e o princípio da dignidade da pessoa humana. 2008. Disponível em: <<http://www.egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/anexos/32202-38307-1-PB.pdf>>. Acesso em: 28 jun. 2017

TORCATTO, Karin Cristina Frozza. Professora Especialista em Direito Processual Civil. E-mail: [karin.torcatto@unoesc.edu.br](mailto:karin.torcatto@unoesc.edu.br)

MAHL, Eduarda Luiza. Aluna do 4 período de direito da Unoesc Campus Aproximado de Pinhalzinho. E-mail: [dudamahl@hotmail.com](mailto:dudamahl@hotmail.com)