



**cadernos de
graduação**

ciências humanas e sociais

V.9 • N.1 • Edição - 2025.1

ISSN IMPRESSO 1980-1785

ISSN ELETRÔNICO 2316-3143

DOI: 10.17564/2316-3143.2025v9n1p79-91

A IMPORTÂNCIA DOS DIREITOS HUMANOS NA GARANTIA AO MEIO AMBIENTE EQUILIBRADO DE TRABALHO NO BRASIL

The Importance of Human Rights in Ensuring
a Balanced Work Environment in Brazil

Robério Vinícius Almeida Cruz¹
mestrado_roberiovac@souunit.com.br

RESUMO

O presente trabalho traz à tona, sob a ótica dos direitos humanos, a discussão acerca da garantia ao meio ambiente equilibrado de trabalho no Brasil, expressando seus aspectos normativos, trazendo dados que fomentam o alarme emitido pelas implicações que circundam o labor-ambiental. Com isso, essa pesquisa tem como objetivo geral demonstrar a imperiosa atuação dos direitos humanos na garantia à atividade laboral em meio digno, e como específico, a manifestação de práticas efetivas que concretizem tal proteção. Para tanto, destaca-se o uso da metodologia dedutiva e técnica de pesquisa bibliográfica, de caráter qualitativo, para expor, com base no princípio da dignidade da pessoa humana e nas diretrizes dos direitos humanos no Brasil, a experiência positiva desses instrumentos jurídicos no enfrentamento das crises que envolvem o ambiente laboral no país. Ao final, pode-se afirmar que, por meio dos resultados desse estudo, foram detectadas, mediante o enfoque dos direitos humanos, as raízes e as soluções de algumas das principais problemáticas envolvendo a poluição do labor-ambiental no Brasil, as quais se ligam aos aspectos normativos e federativos trabalhados.

PALAVRAS-CHAVE

Direitos Humanos. Garantia. Meio Ambiente. Trabalho.

ABSTRACT

This work brings to light, from the perspective of human rights, the importance of discussing the guarantee of a balanced work environment in Brazil, expressing its normative aspects, bringing data that encourage the alarm raised by the implications surrounding labor-environmental issues. . Therefore, this research has the general objective of demonstrating the imperative role of human rights in guaranteeing work activities in a dignified environment, and specifically, the manifestation of effective practices that achieve such protection. To this end, the use of deductive methodology and bibliographical research techniques, of a qualitative nature, stands out to expose, based on the principle of human dignity and human rights guidelines in Brazil, the positive experience of these legal instruments in confronting of the crises involving the work environment in the country. In the end, it can be stated that, through the results of this study, the roots and solutions of some of the main problems involving labor-environmental pollution in Brazil were detected, through a human rights approach, which are linked to the normative and federative aspects worked on.

KEYWORDS

Human Rights; Guarantee; Environment; Work.

1 INTRODUÇÃO

O artigo 1º da Constituição Federal (CF) de 1988 expressa que a República Federativa do Brasil se constitui em Estado Democrático de Direito e tem como fundamento, dentre outros, a dignidade da pessoa humana. Além disso, a referida Carta Magna, por meio do seu artigo 225, garante o direito fundamental ao meio ambiente equilibrado. Em paralelo, a doutrina entende que esta dimensão ambiental integra o meio ambiente humano, com fundamento no artigo 200, inciso VII, da CF (Almeida, 2022).

Neste sentido, infere-se que, apesar do Tribunal Superior do Trabalho ter registrado 52 mil casos de assédio moral e mais de três mil referentes ao assédio sexual em todo país, o Brasil assegura, dentro de sua máxima normativa, o amparo jurídico frente às problemáticas que tangem ao meio ambiente equilibrado de trabalho (Modesto, 2022).

Diante desta situação nefasta, constata-se a fundamental importância da discussão acerca da garantia ao meio ambiente equilibrado de trabalho no Brasil, para que o trabalhador possa exercer seu labor com qualidade de vida e segurança. Com isso, destaca-se que a problemática envolvendo o labor-ambiental encontra raízes e soluções provenientes da legislação pátria e dos instrumentos internacionais de direitos humanos, assim como do aspecto popular e informacional ligado à falta de conhecimento do trabalhador acerca do tema.

As implicações, por conseguinte, criam um cenário de insegurança jurídica onde os trabalhadores ficam à mercê da resolução positiva da litigância trabalhista no sistema judiciário frente ao sofrimento de algum tipo de complicação legal relacionada ao labor ambiental. Logo, faz-se fundamental a importância do agir dos direitos humanos sobre a garantia constitucional do meio ambiente equilibrado de trabalho no Brasil, para que ocorra, de fato, uma materialização positiva desse direito.

Com ênfase no exposto, ressalta-se o uso da metodologia dedutiva junto à bibliográfica e à qualitativa, para expor o cenário amplo da problemática envolvendo o ambiente laboral e restringi-lo a resoluções específicas; extraíndo dados e argumentos de fontes que sustentem os resultados obtidos; salientando, sob a ótica das diretrizes dos direitos humanos, o uso efetivo deste mecanismo jurídico internacional na luta contra as complicações que tangem à temática.

2 FORÇA NORMATIVA DOS DIREITOS HUMANOS NO LABOR AMBIENTAL

Primeiramente, faz-se imperioso salientar que o meio ambiente equilibrado de trabalho, segundo Cláudio Mascarenhas Brandão (2010), trata do conjunto de todos os fatores que se relacionam com a execução da atividade do empregado, inseridos elementos materiais (local de trabalho em sentido amplo, máquinas, móveis, utensílios e ferramentas) e imateriais (rotinas, processos de produção e modo de exercício do poder de comando do empregador). Para Júlio César de Sá da Rocha (2002), o meio ambiente laboral é o lócus dinâmico, formado por todos os componentes que integram as relações de trabalho e que tomam uma forma no dia a dia laboral.

Nesse sentido, tem-se que os direitos humanos podem ser expressos por meio de gerações ou dimensões de direitos. Os direitos humanos de segunda geração integram os sociais, os quais estão dispostos nos artigos 6º e 7º da Carta Magna de 1988 e se encontram interligados à história do direito fundamental ao trabalho (Feliciano, 2005). Somando-se, o meio ambiente está dentro dos direitos de terceira geração e busca, dentre outros elementos, a qualidade de vida (Garcez, 2011).

Sobre efeito ao que foi expresso, destaca-se que, segundo o artigo 1º, da Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH), todos os humanos nascem iguais em dignidade e em direitos e, sendo dotados de razão, devem agir uns para com os outros em espírito de fraternidade (DUDH, 1948). Também vale ressaltar o disposto na Declaração de Estocolmo, a qual serviu de motivação para os textos da CF de 1988, e versa, em síntese, que, o homem tem direito à liberdade, à igualdade e ao desfrute de condições de vida num meio cuja qualidade lhe permita levar uma vida digna (ONU, 1972).

A Organização Internacional do Trabalho (OIT), mecanismo da Organização das Nações Unidas (ONU), tratou do meio ambiente de trabalho em todas as áreas de atividade econômica na Convenção nº 155, de 1981, a qual dispõe, em seu artigo 1º, que o objetivo da referida força normativa é prevenir a ocorrência de acidentes e danos à saúde ligados à prestação de serviços, reduzindo, com isso, o número dos riscos inerentes ao meio ambiente do trabalho. Esse verso presente nas concepções da OIT é acolhido pelos estados soberanos que a compõem, dentre eles, o Brasil (Brito; Quaresma, 2019).

A Convenção nº 170 da OIT, que o Brasil também é signatário, prevê, em seu artigo 13, alínea “f”, a observância de ordem de medidas para evitar o contato com substâncias nocivas, sendo a utilização de EPIs a última opção, priorizando nas alíneas anteriores a escolha de produtos, tecnologias, sistemas e métodos que eliminem ou reduzam ao mínimo o grau de risco (OIT, 1995). Além disso, a Convenção nº 161 da OIT, determinou que, tratando-se dos serviços de saúde no trabalho, a atuação deve ser preventiva, indicando requisitos necessários para estabelecer e manter um meio ambiente de trabalho seguro e salubre (OIT, 1985).

Ademais, infere-se do Pacto Internacional sobre os Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (PIDESC), da ONU, de 1966, ratificado pelo Brasil em 1992, que, o meio ambiente equilibrado de trabalho, bem como a proteção contra os riscos sociais, deve ser garantido para efetivação do trabalho decente. Assim, dentro desse horizonte normativo relacionado aos direitos humanos e à sua doutrina, constata-se que o direito ao trabalho em ambiente equilibrado é um direito fundamental que está entrelaçado com os direitos humanos e precisa ser concretizado nas relações sociais, pois, do contrário, resta caracterizado uma indiferença emanada pela falta de efetivação das normas jurídicas perante à dignidade daquele que trabalha. Diante disso, faz-se fundamental expressar as complicações que surgem quando essa proteção ambiental do labor inexistente.

2.1 COMPLICAÇÕES LIGADAS À FALHA DA GARANTIA AO AMBIENTE DE LABOR EQUILIBRADO

Uma vez que o ambiente laboral trata de todos os fatores materiais e imateriais que se relacionam com a atividade do empregado, resta imperioso desmistificar as prin-

cipais implicações que surgem devido à ineficácia da garantia ao seu equilíbrio. Diante disso, segundo Christophe Dejours (2010), não há neutralidade do trabalho frente à saúde mental, a relação com o trabalho pode gerar o melhor, mas, também, pode levar ao pior: a descompensação psicopatológica.

O adoecimento mental do trabalhador está relacionado aos aspectos da organização do trabalho, a exemplo da precária segurança física e ambiental, da cobrança excessiva de produtividade, dos conflitos interpessoais entre empregados compelidos a trabalharem num espaço desrespeitoso, sendo este, muitas vezes marcado pelo assédio moral ou sexual, ou seja, pela violência psicológica contra o trabalhador. (Almeida, 2022). Somando-se ao exposto, vale salientar que:

A violência pode definir-se [...] como uma forma de ação caracterizada pela agressividade, [...], que produz danos para a segurança, saúde e bem-estar dos trabalhadores no local de trabalho. A agressividade pode manifestar-se quer por simples atitude corporal, como uma atitude de provocação, desprezo ou sarcasmo perante outra pessoa, quer por uma efetiva ação violenta, de tipo físico ou verbal. A violência manifesta-se de múltiplas formas como, por exemplo, agressão física, injúrias verbais, prepotência (bullying), perseguição coletiva (mobbing), assédio sexual, discriminação em razão da religião, raça, deficiência, sexo ou, em todo o caso, da diferença, podendo ser praticada tanto por pessoas estranhas ao ambiente de trabalho como por elementos do próprio ambiente de trabalho (Barros; Francisco, 2023, p. 10).

Diante do exposto, vale destacar que, em 2023, o Ministério da Saúde divulgou uma lista atualizada de doenças relacionadas ao trabalho, ampliada de 182 para 347 patologias. Entre as novas inclusões estão os transtornos mentais e a síndrome de burnout, que acomete cerca de 30% dos trabalhadores brasileiros, segundo a Associação Nacional de Medicina do Trabalho (ANAMT) (Instituto Cactus, 2024). Sobre efeito, tem-se que:

O desequilíbrio no meio ambiente laboral tem reflexos nefastos para a saúde dos trabalhadores, pois implica diretamente no aumento do número de acidentes de trabalho e de doenças profissionais. Além disso, os infortúnios laborais acarretam a necessidade de afastamento dos trabalhadores afetados para tratamentos, o que exige esforços previdenciários cada vez maiores e, portanto, aumento de despesas públicas para pagamento de benefícios (Costa; Paschoal, 2021, p. 206).

Neste cenário, ressalta-se que a legislação brasileira possui um viés patrimonialista quando se trata de adicionais que infligem no ambiente laboral. Veja-se, a propósito, os de insalubridade, periculosidade e penosidade que estão atrelados ao pagamento pela exposição ao risco (art. 7º, XXIII, CF). Da mesma forma são os adicionais relacionados à jornada de trabalho. A leitura da legislação infraconstitucional trabalhista explicitamente preferiu o caminho da monetização dos riscos (Brito; Quaresma, 2019).

A despeito disso, segundo dados da *Chemical Abstract Service* (CAS), integrante de uma divisão da American Chemical Society, importante fornecedora de informações químicas, cerca de 15 mil novas substâncias são adicionadas diariamente ao seu banco de

dados (ACS, 2018). Em contrapartida, a norma regulamentadora brasileira, NR-15, que trata sobre as atividades e operações insalubres, em seu anexo nº 11, tem registradas cerca de 200 substâncias. Portanto, resta evidente a margem imensa de lacunas vazias na legislação pátria, já que esta não chega sequer a um quantitativo ínfimo quando comparada ao total de substâncias potencialmente danosas já catalogadas.

É evidente que no meio ambiente laboral brasileiro diversos trabalhadores estão sendo expostos a riscos desconhecidos, os quais nem chegam a se caracterizar como adicional. Em virtude disso, também, que se infere o viés patrimonialista. Somando-se, segundo José Augusto Rodrigues de Pinto (2017), as regras criadas pelo legislador brasileiro procuram mais compensar os danos da exposição do trabalhador a situações potencialmente causadoras de doença do trabalho ou dar-lhes amparo nas consequências maléficas do que abrir trilhas seguras para evitá-los. Logo, infere-se que a legislação trabalhista em comento não decidiu se delinear por uma proteção preventiva quanto aos riscos do trabalho. Diante disso, destaca-se que:

A sociedade como um todo e o Estado, em particular, são onerados com a opção legislativa nacional. Estima-se, segundo o Observatório Digital de Saúde e Segurança do Trabalho, que de 2012 até meados de setembro de 2018 a Previdência gastou R\$ 1,00 a cada 2ms com benefícios acidentários, num total de R\$ 66.534.254.002. Esses números, no mínimo, impõem uma interrogação: é a ausência de investimentos em medidas preventivas realmente menos onerosa? Se o for, talvez beneficie somente pequena parcela da sociedade. (Brito; Quaresma, 2019, p. 272).

Sobre o referido viés sustentado na legislação infraconstitucional trabalhista brasileira, evidencia-se que o mesmo não se coaduna com o que preconiza as convenções supracitadas da organização internacional do trabalho. Não obstante a todo o exposto, tratando-se da importância dos aspectos que envolvem o meio ambiente do trabalho, para compreensão de suas enfermidades, vale salientar o detalhamento:

Os aspectos ambientais/organizacionais consistem nos recursos alocados pela e na organização, a serviço dos objetivos institucionais, os quais influenciam, inclusive, na satisfação individual e coletiva dos trabalhadores no âmbito do trabalho e das relações interpessoais no contexto laboral. Englobam, por exemplo, a estrutura organizacional [...], o regulamento da empresa. Os aspectos pessoais/comportamentais dizem respeito à maneira como o trabalhador se comporta, ou seja, da forma de proceder das pessoas ou dos organismos, consciente ou inconscientemente, perante os estímulos e em relação ao seu entorno. Consideram-se [...], por exemplo, a participação em programas de promoção de saúde ou prevenção de acidentes (CIPA, etc). Os aspectos pessoais/psicológicos contemplam processos e estados psíquicos, como, por exemplo, [...] comprometimento, emoção, habilidade interpessoal, [...] entre outros componentes das bases psíquicas que influenciam [...] o comportamento do trabalhador. (Almeida, 2022, p. 9-10).

Diante disso, constata-se que a luta por um meio ambiente de trabalho equilibrado não trava embates que sustentam somente o direito às condições de segurança e salubridade, por exemplo. Ela vai muito além, engloba critérios de relacionamento, habilidade, proteção, higiene, respeito, regulamentos internos, entre outros. Portanto, faz-se fundamental o debate acerca da matéria para que o entendimento dimensional do assunto facilite a compreensão dos três poderes em termos de luta por dignidade e igualdade.

No mais, para o enriquecimento das complicações, destaca-se que, um trabalhador adoecido em decorrência do desequilíbrio do locus laboral será um ser humano adoecido não apenas no trabalho, mas em sua casa e na comunidade. Seu estado de saúde repercutirá na sua condição humana em qualquer contexto ambiental que ele integre (Almeida, 2022). Sobre o exposto, cumpre ressaltar algumas das principais doenças mentais decorrentes dos aspectos organizacionais e pessoais que abarcam o meio ambiente de trabalho, para tanto, segundo o psicólogo e diretor técnico da Holiste Psiquiatria, Ueliton Pereira, as enfermidades mais comuns depressão, transtorno de pânico, ansiedade e síndrome de burnout (Revista Proteção, 2019). Além disso, constata-se que:

Conforme a Previdência Social, em 2017, episódios depressivos geraram 43,3 mil auxílios-doença, sendo a 10ª doença com mais afastamentos. Já doenças classificadas como outros transtornos ansiosos também estão entre as que mais afastaram, na 15ª posição, com 28,9 mil casos. O transtorno depressivo recorrente apareceu na 21ª posição, com 20,7 mil auxílios. O aumento de jornadas exaustivas, imposição de metas abusivas, falta de reconhecimento e autonomia no ambiente de trabalho são algumas das possíveis causas de tantos afastamentos ligados à saúde mental. (Revista Proteção, 2019, on-line).

Em paralelo com essas doenças, tem-se como seu ato de máxima insanidade, o suicídio decorrente das relações de trabalho, o qual, segundo Luciana Veloso Baruki (2017), enfoca um aspecto singular, como ato extremo cometido por trabalhadores imersos em profundo sofrimento, determinado pelo ambiente ocupacional.

Não obstante ao que foi expresso, as doenças físicas decorrentes do trabalho também emitem relevância para os aspectos que se entrelaçam com o labor ambiental. Sobre estas, vale destacar que, o Brasil inverte a lógica preservacionista das convenções da OIT e se alinha ao caráter repressivo em suas normas, com isso, ao invés da eliminação da agressividade, ou mesmo a proposição da diminuição da jornada de trabalho para atividades que submetessem os empregados a situação mais gravosa e, em último recurso, caso verificada a impossibilidade de diminuição/eliminação do risco, o pagamento como medida reparatória, há, na legislação pátria, como primeira medida, a opção pela remuneração do potencial danoso (Brito; Quaresma, 2019). Como reflexo:

O Sistema Único de Saúde (SUS) atendeu quase 3 milhões de casos de doenças ocupacionais entre 2007 e 2022, conforme dados do Sistema de Informação de Agravos de Notificação (Sinan) do Ministério da Saúde. A maior parte das notificações, 52,9%, foi relativa a acidentes de trabalho grave. O levantamento aponta ainda que 26,8% das notificações foram geradas pela exposição a material biológico; 12,2%, devido

a acidente com animais peçonhentos; e 3,7% por lesões por esforços repetitivos (LER) ou distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho. Somente neste ano, já são mais de 390 mil casos notificados de doenças relacionados ao trabalho. (MS, 2023, on-line).

Com isso, constata-se que a falta de garantia ao meio ambiente de trabalho equilibrado gera inúmeros efeitos que ultrapassam a esfera da saúde do trabalhador, não ficando restrita ao prejuízo mental e físico sofrido pelo empregado em decorrência da condição do labor em ambiente indigno e indecente. Ademais, segundo Dejours (1986), a violência, mesmo que empregada em um meio ambiente de trabalho isento de nocividade, isto é, não insalubre por exemplo, é capaz de desencadear doenças somáticas, e não apenas mentais, visto que o aparelho mental envolve diferentes órgãos e não funciona isoladamente.

3 DIREITOS HUMANOS E AS PRÁTICAS ASSECURATÓRIAS DO MEIO AMBIENTE EQUILIBRADO DE TRABALHO NO BRASIL

Em meio a tantas implicações frente ao labor ambiental desequilibrado, uma breve reflexão vem à tona: será que o Brasil na reforma trabalhista buscou proteger mais os empregados por meio de um viés mais preventivo, orientado pelo que determina a OIT em suas convenções, sob a ótica das diretrizes dos direitos humanos? Infere-se que não:

A Lei nº 13.467/2017 não alterou o viés patrimonialista da legislação anterior sobre meio ambiente do trabalho; ao contrário, além de mantê-lo, reduziu significativamente o montante reparatório pela exposição ao risco. [...] No Brasil, os primeiros dados, apontam que não foram alcançadas as melhorias prometidas. Em sentido oposto, indicam o aumento de 1,3% de desempregados a mais que o último trimestre do ano de 2017, segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), ou seja, 1,5 milhão a mais de desempregados no país, o que inclusive levou que as previsões do Produto Interno Bruto (PIB) fossem modificadas para menor. [...] a reforma de 2017 [...] privilegiou os interesses dos empregadores. [...] exemplos variados, como a supressão das horas in itinere, a não incorporação da gratificação de função ao salário, independentemente do tempo de exercício da respectiva função e a atribuição de caráter indenizatório ao pagamento pela supressão dos intervalos legais. [...] O caráter reparatório permaneceu e, até certo ponto, ganhou mais destaque, com a manifesta redução de indenizações. (Brito; Quaresma, 2019, p. 14-15).

A reforma em questão representa o marco de alteração legislativa mais atual e intenso no que tange ao direito do trabalho. Infelizmente, nessa oportunidade, o poder estatal não desconstruiu a lógica patrimonialista que atinge os adicionais de insalubridade, periculosidade e penosidade, que são quantificados por meio do grau de exposição aos riscos. Resta evidente que não foi dada a devida importância sobre os aspectos que atingem o meio ambiente de trabalho em meio digno e decente.

Diante da inércia legislativa, resta caracterizada a necessidade da implementação das normas assecuratórias de direitos humanos relativas ao ambiente laboral digno na

legislação infraconstitucional trabalhista brasileira, para assim, constituir de pleno direito uma sociedade trabalhadora justa e humana.

Para tanto, faz-se de fundamental importância o estabelecimento das práticas garantidoras preventivas presentes na Convenção nº 161, da OIT, a qual é a que mais trata sobre a saúde e a segurança no ambiente laboral e dispõe sobre tais aspectos em mais de dez convenções (todas ratificadas pelo Brasil), no aspecto normativo da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), já que assim, ter-se-á como consequência o melhoramento das condições que envolvem o meio ambiente equilibrado de trabalho no Brasil. Fomentando, destaca-se abaixo algumas das convenções dessa organização que tratam sobre a segurança do trabalhador:

- C161: Occupational Health Services Convention, 1985 (18.05.1990)
- C162: Asbestos Convention, 1986 (18.05.1990)
- C167: Safety and Health in Construction Convention, 1988 (19.05.2006)
- C170: Chemicals Convention, 1990 (23.12.1996)
- C174: Prevention of Major Industrial Accidents Convention, 1993 (02.08.2001)
- C176: Safety and Health in Mines Convention, 1995 (18.05.2006). (Stürmer, 2016, p. 167)

É prescindível atingir o saber detalhado dessas convenções, visto que, sem pormenorizar, a concepção de proteção constante em cada convenção em comento foi inserida, no Brasil, em algumas Normas Regulamentares (NR), a exemplo, da NR n. 9, que engloba inteiramente a NR. n. 161, além de puxar tópicos de outras convenções, como a n. 115, a título de exemplo. Todavia, tal comportamento normativo não distorce o fato de que na CLT, desde o surgimento até a reforma e dias atuais, não se disciplinou, sob a ótica dos direitos humanos e da OIT, aspectos normativos com a devida concepção preventiva no que tange ao meio ambiente equilibrado de trabalho e seus aspectos organizacionais e pessoais.

Além disso, o combate aos eventos graves no ambiente de trabalho, por meio da alteração da visão dos três poderes a respeito do procedimento que rege as matérias que tangem ao labor em meio ambiente equilibrado, apesar de parecer complexa ou irreversível, é uma necessidade indiscutível para o cumprimento das normas assecuratórias de direitos humanos e para a proibição do mercado de trabalho que troca saúde mental e física por dinheiro.

Ou seja, faz-se de fundamental importância, para a mudança do cenário indigno e nefasto que envolve a falta de efetivação dos direitos humanos no meio ambiente equilibrado de trabalho, o estabelecimento de um poder judiciário mais rígido frente à referida matéria, de um legislativo que observe mais as problemáticas normativas intrínsecas a esse assunto, as quais são muitas, e de um executivo que explore mais a discussão a respeito.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Sobre efeito ao que foi exposto, infere-se que o supracitado número de casos de assédio moral e sexual registrados no Tribunal Superior do Trabalho é assustador e não vislumbra a manifestação de proteções constitucionais e humanas dentro do ambiente

de trabalho. Os estudos que expressam a interligação da saúde mental do trabalhador ao meio ambiente em que emprega seus serviços demonstram a ocorrência de doenças que ultrapassam o aspecto psicológico do operário.

Ademais, os infortúnios gerados pela falta de um ambiente de labor equilibrado também geram afastamentos empregatícios que acionam o dispêndio financeiro por parte dos institutos previdenciários. Com isso, é evidente a necessidade de práticas assecuratórias frente à problemática, a exemplo da regulamentação das normas da Convenção nº 161, da OIT, na CLT, assim como o combate mais rígido dos eventos graves no ambiente de trabalho, pela alteração da visão procedimental dos três poderes sobre a matéria do labor em meio ambiente equilibrado.

Por fim, resta caracterizado que a dinâmica que envolve a importância dos direitos humanos na concretização das garantias relacionadas ao meio ambiente de trabalho apresenta resultados que se coadunam em diversas consequências e soluções pontuais, as quais ajudam no entendimento a respeito da falha de efetivação das normas internacionais que tangem à temática e da ocorrência de casos que envolvem as alarmantes crises de saúde e precariedade do fator humano dos empregados.

REFERÊNCIAS

ACS. American Chemical Society - Chemical Abstract Service (CAS). **Chemical Substances**. Washigton- DC, EUA: CAS, 2018.

ALMEIDA, Victor Hugo de. Interdependência entre aspectos organizacionais, comportamentais e psicológicos do meio ambiente do trabalho e sua influência na saúde mental do trabalhador: uma análise a partir da perspectiva labor-ambiental. **Revista de Estudos Jurídicos**, UNESP, Franca/SP. Disponível em: <https://periodicos.franca.unesp.br/index.php/estudosjuridicosunesp/article/view/2998>. Acesso em: 15 set. 2024.

BARUKI, Luciana Veloso. **Saúde mental e trabalho**: uma proposta de norma regulamentadora sobre os riscos psicossociais no trabalho a partir de reflexões sobre os sistemas francês e brasileiro. 2017. Tese (Doutorado em Direito Político e Econômico) – Universidade Presbiteriana Mackenzie, São Paulo, SP, 2017. Disponível em: https://bibliotecadigital.economia.gov.br/bitstream/777/521609/1/TESE_DOUTARADO_FINAL_FORMATADA__AFT_LUCIANA_VELOSO_BARUKI.pdf. Acesso em: 6 nov. 2024.

BRANDÃO, Cláudio Mascarenhas. Proteção jurídica à saúde do trabalhador: uma necessária (re)leitura constitucional. **Revista LTr**, ano 74, n. 1, p. 24-29, jan. 2010.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**, de 5 de outubro de 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 17 set. 2024.

BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de; QUARESMA, Nágila de Jesus de Oliveira. Futuro do trabalho, trabalho decente e meio ambiente do trabalho. **Revista de direito do trabalho**, São Paulo, v. 45, n. 207, p. 261-278, nov. 2019.

COSTA, Ilton Garcia da; PASCHOAL, Gustavo Henrique. Meio ambiente do trabalho desequilibrado e seus reflexos nas relações de trabalho e nos gastos públicos. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 87, n. 4, p. 199-213, out./dez. 2021.

DEJOURS, Christophe. Por um novo conceito de saúde. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, v. 14, n. 54, p. 7-11, 1986.

DEJOURS, Christophe; BÈGUE, Florence. **Suicídio e trabalho**: o que fazer? Brasília: Paralelo 15, 2010.

FELICIANO, Guilherme Guimarães. Tutela processual dos direitos humanos nas relações de trabalho. **Caderno de doutrina e jurisprudência**, Escola da Magistratura da 15ª Região, Campinas, v. 1, n. 6, p. 199-224, nov./dez. 2005. Disponível em: http://trt15.gov.br/escola_da_magistratura/20051112.pdf. Acesso em: 18 set. 2024.

GARCEZ, Gabriela Soldano. Do direito fundamental ao meio ambiente de trabalho equilibrado. **Revista Direitos Fundamentais & Democracia**, v. 10, n. 10, p. 314-339, 2011. Disponível em: <https://revistaeletronicardfd.unibrasil.com.br/index.php/rdfd/article/view/260>. Acesso em: 22 set. 2024.

INSTITUTO CACTUS. **Saúde mental**: como prevenir burnout e ansiedade no ambiente de trabalho? 5 nov. 2024. Disponível em: <https://institutocactus.org.br/burnout-e-ansiedade-no-trabalho>. Acesso: 6 nov. 2024.

MS. Ministério da Saúde. **Ministério da Saúde atualiza lista de doenças relacionadas ao trabalho após 24 anos**. 29 de novembro de 2023. Disponível em: <https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/noticias/2023/novembro/ministerio-da-saude-atualiza-lista-de-doencas-relacionadas-ao-trabalho-apos-24-anos>. Acesso em: 10 nov. 2024.

MTE. Ministério do Trabalho e Emprego. **NR 15 – Atividades e Operações Insalubres**. Brasília: Ministério do Trabalho e Emprego, 2014. Disponível em: <https://www.guiatrabalhista.com.br/legislacao/nr/nr15.htm>. Acesso em: 5 nov. 2024.

MODESTO, Celina. Em 2021, Justiça do Trabalho registrou mais de 52 mil casos de assédio moral no Brasil. **Assessoria de Comunicação Social TRT-13**, João Pessoa/PB, 3 abr. 2022. Disponível em: <https://www.trt13.jus.br/informe-se/noticias/em-2021-justica-do-trabalho-registrou-mais-de-52-mil-casos-de-assedio-moral-no-brasil>. Acesso em: 17 set. 2024.

ONU. Organização das Nações Unidas. **Declaração Universal dos Direitos Humanos da ONU**. 1948. Disponível em: <https://www.unicef.org/brazil/declaracao-universal-dos-direitos-humanos>. Acesso em: 16 set. 2024.

ONU. Organização das Nações Unidas. **Pacto Internacional sobre os Direitos Econômicos, Sociais e Culturais**. 1992. Disponível em: <https://www.oas.org/dil/port/1966%20Pacto%20Internacional%20sobre%20os%20Direitos%20Econ%C3%B3micos,%20Sociais%20e%20Culturais.pdf>. Acesso em: 4 nov. 2024.

ONU. Organização das Nações Unidas. Declaração de Estocolmo sobre o Meio Ambiente Humano. Conferência das Nações Unidas sobre Meio Ambiente Humano, 1972. **Anais [...]**, Estocolmo, 1972.

OIT. Organização Internacional do Trabalho. **Convenção n. 170 sobre segurança na utilização de produtos químicos no trabalho**. Brasília: OIT, 1995. Disponível em: https://www.trt2.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/OIT/OIT_170.html. Acesso em: 5 nov. 2024.

OIT. Organização Internacional do Trabalho. **Convenção n. 161 sobre serviços de saúde do trabalho**. Brasília: OIT, 1985. Disponível em: https://www.trt2.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/OIT/OIT_161.html. Acesso em: 5 nov. 2024.

PINTO, José Augusto Rodrigues. Viagem em torno da segurança e da saúde no trabalho. *In*: FELICIANO, Guilherme *et al.* (coord.). **Direito ambiental do trabalho**: apontamentos para uma teoria geral. Vol. 3. São Paulo: LTr, 2017.

REVISTA PROTEÇÃO. Transtornos mentais estão entre as maiores causas de afastamento do trabalho. **ANAMT** – Associação Nacional de Medicina do Trabalho, 22 abr. 2019. Disponível em: <https://www.anamt.org.br/portal/2019/04/22/transtornos-mentais-estao-entre-as-maiores-causas-de-afastamento-do-trabalho>. Acesso em: 6 nov. 2024.

ROCHA, Júlio César de Sá da. **Direito ambiental do trabalho**: mudança de paradigma na tutela jurídica à saúde do trabalhador. São Paulo: LTr, 2002.

SILVA, Fernando Robson Barros da; NASCIMENTO, Carlos Francisco do. Problemática da violência psicológica: o assédio moral no ambiente de trabalho. **RECIMA 21** - Revista Científica Multidisciplinar, v. 5, n. 1, 2024. Disponível em: <https://recima21.com.br/index.php/recima21/article/view/4769>. Acesso em: 10 nov. 2024.

STÜRMER, Gilberto. Direitos humanos e meio ambiente do trabalho. **Revista Veredas do Direito**, Belo Horizonte, MG, v. 13, n. 25, p. 155-172, jan./abr. 2016.



Como Citar

Recebimento: 6/12/2024

Avaliação: 11/2/2025

Aceite: 26/3/2025

Almeida Cruz, R. V. A IMPORTÂNCIA DOS DIREITOS HUMANOS NA GARANTIA AO MEIO AMBIENTE EQUILIBRADO DE TRABALHO NO BRASIL. *Caderno De Graduação - Ciências Humanas E Sociais - UNIT - SERGIPE*. Recuperado de <https://periodicos.set.edu.br/cadernohumanas/article/view/12542>



<https://periodicos.set.edu.br/cadernohumanas>

** Uma publicação exclusiva para alunos de graduação dos cursos de ciências humanas e sociais da Universidade Tiradentes

Este é um artigo em acesso aberto distribuído nos termos da Licença Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional.



Unit UNIVERSIDADE
TIRADENTES

EDITORA UNIVERSITÁRIA
TIRADENTES

 **cadernos de
graduação**
ciências humanas e sociais