

# 131

MAR/ABR 2026

## Coordenadores

Alexandre Agra Belmonte  
Ives Gandra Martins Filho  
Luciano Martinez  
Nelson Mannrich  
Rodolfo Pamplona Filho  
Sérgio Torres Teixeira  
Valdir Florindo

## Conselho Científico

Bento Herculano  
Christiana D'Arc Damasceno Oliveira  
Eduardo Adamovich  
Gustavo Filipe Barbosa Garcia  
Theresa Nahas

## Conselho Editorial

Almir Pazzianotto Pinto  
Amador Paes de Almeida  
André Jobim de Azevedo  
Carlos Henrique Bezerra Leite  
Cássio de Mesquita Barros Júnior  
*(in memoriam)*  
Estêvão Mallet  
Flávia Pessoa  
Gabriela Neves Delgado  
Jorge Cavalcanti Boucinhas Filho  
Luciane Barzotto  
Luiz Carlos Robortella  
Maria Cristina Peduzzi  
Maurício Godinho Delgado  
Ney Maranhão  
Sergio Pinto Martins  
Vólia Bomfim  
Yone Frediani

# Revista Magister de Direito do Trabalho



ACADEMIA BRASILEIRA  
DE DIREITO DO TRABALHO

LEX MAGISTER

# Revista Magister de Direito do Trabalho

---

v. 22 n. 131

março/abril 2026

---

Repositório Autorizado de Jurisprudência  
Tribunal Superior do Trabalho – nº 27/2005

Classificação Qualis/Capes: B4

## Editor

Fábio Paixão

## Coordenadores

Alexandre Agra Belmonte – Ives Gandra Martins Filho – Luciano Martinez  
Nelson Mannrich – Rodolfo Pamplona Filho  
Sérgio Torres Teixeira – Valdir Florindo

## Conselho Científico

Bento Herculano – Christiana D’Arc Damasceno Oliveira – Eduardo Adamovich  
Gustavo Filipe Barbosa Garcia – Theresa Nahas

## Conselho Editorial

Almir Pazzianotto Pinto – Amador Paes de Almeida – André Jobim de Azevedo  
Carlos Henrique Bezerra Leite – Cássio de Mesquita Barros Júnior (*in memoriam*)  
Estêvão Mallet – Flávia Pessoa – Gabriela Neves Delgado  
Jorge Cavalcanti Boucinhas Filho – Luciane Barzotto  
Luiz Carlos Robortella – Maria Cristina Peduzzi – Mauricio Godinho Delgado  
Ney Maranhão – Sérgio Pinto Martins – Vólia Bomfim – Yone Frediani

## Colaboradores deste Volume

Alberto Bastos Balazeiro – André Jobim de Azevedo – Fábio Porto Esteves  
Francisca Jeane Pereira da Silva Martins – Luciano Martinez  
Michelle Lucas Cardoso Balbino – Murilo Campos Silva – Ney Maranhão  
Pedro Lino de Carvalho Júnior – Rebeca Francisco Rocha  
Renata Cristina Othon Lacerda de Andrade – Rosângela Rodrigues Lacerda  
Sílvia Teixeira do Vale – Vitor Kaiser Jahn

## © Revista Magister de Direito do Trabalho

Publicação bimestral da Editora Magister à qual se reservam todos os direitos, sendo vedada a reprodução total ou parcial sem a citação expressa da fonte.

A responsabilidade quanto aos conceitos emitidos nos artigos publicados é de seus autores.

Artigos podem ser encaminhados para o e-mail: [editorial@editoramagister.com](mailto:editorial@editoramagister.com).

Não devolvemos os originais recebidos, publicados ou não.

As íntegras dos acórdãos aqui publicadas correspondem aos seus originais, obtidos junto ao órgão competente do respectivo Tribunal.

Esta publicação conta com distribuição em todo o território nacional.

A editoração eletrônica foi realizada pela Editora Magister, para uma tiragem de 3.100 exemplares.

---

Revista Magister de Direito do Trabalho

n. 1 (jul./ago. 2004)-- Porto Alegre: Magister, 2004

Bimestral. Coordenadores: Alexandre Agra Belmonte, Ives Gandra Martins Filho, Luciano Martinez, Nelson Mannrich, Rodolfo Pamplona Filho, Sérgio Torres Teixeira e Valdir Florindo.

n. 131 (mar./abr. 2026)

ISSN 2236-7810

1. Direito do Trabalho – Periódico. 2. Direito Administrativo – Periódico.

CDU 349.2(05)

CDU 351(05)

---

**Ficha catalográfica:** Leandro Augusto dos Santos Lima – CRB 10/1273

**Capa:** Editora Magister

### Conselho Editorial Internacional

|  |                                  |
|--|----------------------------------|
| Alberto Levi (Itália)                    | Júlio Gomes (Portugal)           |
| Antoine Jeammaud (França)                | Mario Garmendia Arigón (Uruguai) |
| Catarina de Oliveira Carvalho (Portugal) | Pedro Romano Martinez (Portugal) |
| Giuseppe Ludovico (Itália)               | Sergio Gamonal Contreras (Chile) |
| Jordi Garcia Viña (Espanha)              | Tatiana Sachs (França)           |

## Editora Magister

**Diretor:** Fábio Paixão

Alameda Coelho Neto, 20  
Boa Vista – Porto Alegre – RS – 91340-340

# Sumário

## Doutrina

1. O Dano Estético nas Relações de Trabalho  
*Alberto Bastos Balazeiro, Luciano Martínez e Pedro Lino de Carvalho Júnior* ..... 5
  2. Índícios de Poluição Ambiental Trabalhista: Vestígios Epidemiológicos,  
Organizacionais e Histórico-Forenses  
*Ney Maranhão* ..... 43
  3. Contrato de Trabalho Intermitente: Abordagem em Perspectiva  
Comparada e Constitucional  
*Vitor Kaiser Jahn e André Jobim de Azevedo* ..... 63
  4. A Prescrição para Reparação por Dano Ambiental Laboral: Análise  
Prática à Luz da Jurisprudência das Cortes Superiores  
*Rosângela Rodrigues Lacerda e Sílvia Teixeira do Vale*..... 83
  5. Assédio Eleitoral nas Relações de Trabalho e a Responsabilização do  
Empregador: uma Análise à Luz da Jurisprudência Trabalhista  
*Francisca Jeane Pereira da Silva Martins e Rebeca Francisco Rocha* ..... 100
  6. A Transformação dos Elementos Caracterizadores do Vínculo de  
Trabalho: o Impacto dos Códigos de Conduta das Plataformas Digitais  
de Transporte de Passageiros na Interpretação da Normativa Trabalhista  
*Michelle Lucas Cardoso Balbino e Murilo Campos Silva* ..... 128
  7. Aplicabilidade do Incidente de Desconsideração da Personalidade  
Jurídica: a Responsabilidade do Sócio pelos Débitos Trabalhistas  
*Renata Cristina Othon Lacerda de Andrade e Fábio Porto Esteves* ..... 166
- Diretrizes para Submissão de Artigos Doutrinários** ..... 189

# Indícios de Poluição Ambiental Trabalhista: Vestígios Epidemiológicos, Organizacionais e Histórico-Forenses

NEY MARANHÃO

---

*Pós-Doutorado em Direito pela Universidade de Coimbra (Portugal). Doutor em Direito do Trabalho pela Universidade de São Paulo (USP), com estágio de Doutorado-Sanduiche junto a Universidade de Massachusetts (Boston/EUA). Especialista em Direito Material e Processual do Trabalho pela Universidade de Roma/La Sapienza (Itália). Mestre em Direitos Humanos pela Universidade Federal do Pará. Professor de Direito Material e Processual do Trabalho da Universidade Federal do Pará (UFPA). Professor Permanente do Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Federal do Pará (Mestrado e Doutorado – CAPES 6). Professor do Programa de Pós-Graduação Lato Sensu em Direito do Trabalho do Centro Universitário do Pará (CESUPA). Professor da Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho (ENAMAT/TST), da Escola Superior do Ministério Público da União (ESMPU) e da Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados da Justiça Militar da União (ENAJUM/STM). Professor Convidado de todas as Escolas Judiciais de Tribunais Regionais do Trabalho do Brasil e de diversas Escolas Judiciais de Tribunais de Justiça. Autor, coautor, coordenador e organizador de dezenas de obras jurídicas. Membro da Academia Brasileira de Direito do Trabalho (Cadeira nº 30) e da Academia Paraense de Letras Jurídicas (Cadeira nº 25). Juiz Titular de Vara da Justiça do Trabalho da 8ª Região (TRT-8/PA-AP).  
E-mail: ney.maranhao@gmail.com.*

**RESUMO:** O presente artigo reafirma a obsolescência do conceito clássico de meio ambiente do trabalho, outrora restrito à materialidade física do local da prestação de serviços, expondo uma compreensão ampliada que abarque a organização do trabalho e as relações interpessoais. Em síntese, o estudo apresenta como contribuição central uma “Tríade de Diagnose”, a qual sistematiza vestígios epidemiológicos, organizacionais e histórico-forenses como instrumento auxiliar na identificação de indícios de poluição ambiental trabalhista. O estudo busca superar a cultura da culpabilização individual da vítima e consolidar a dignidade da pessoa humana como barreira intransponível contra a agressividade das modernas dinâmicas produtivas. A pesquisa é qualitativa, eminentemente bibliográfica, tendo sido utilizado o método hipotético-dedutivo.

**PALAVRAS-CHAVE:** Meio ambiente do trabalho. Poluição labor-ambiental. Organização do trabalho. Dignidade humana.

SUMÁRIO: Introdução. 1. Meio ambiente do trabalho. 2. Poluição labor-ambiental. 3. Índícios de poluição labor-ambiental; a) Índícios epidemiológicos (rastros sanitários); b) Índícios organizacionais (rastros gerenciais); c) Índícios histórico-forenses (rastros conflituosos). Conclusão. Referências.

## Introdução

O trabalho não é apenas um meio de subsistência; é um estuário onde não raro deságuam as esperanças de realização existencial do ser humano. Deveria ser, pois, por vocação ontológica, o espaço de construção da identidade e de afirmação da dignidade. Contudo, a realidade revela um cenário acachapante: o que deveria ser fonte de vida tem se transmutado, com assustadora frequência, em algo da saúde física e mental de quem labora.

Durante décadas, a dogmática jurídica manteve seus olhos fixos na materialidade do “chão de fábrica”. A preocupação central orbitava em torno do ruído ensurdecedor, da máquina mutiladora ou da poeira asfixiante. Eram tempos em que o perigo tinha forma, cor e cheiro. Entretanto, os ventos da modernidade e as novas dinâmicas do capitalismo flexível trouxeram à tona perigos mais sutis, silenciosos e igualmente letais. A poluição, hoje, não se anuncia apenas por chaminés fumegantes; ela se esconde nas dobras de uma gestão perversa, camufla-se na pressão por metas inalcançáveis e sedimenta-se na toxicidade das relações interpessoais.

Diante desse quadro, por certo, o Direito Ambiental do Trabalho não pode permanecer inerte, preso a conceitos anacrônicos que já não dão conta da complexidade fenomênica atual. Urge, portanto, reiterar a necessidade de um verdadeiro “giro humanístico” na interpretação das normas de proteção. É imperioso reconhecer, de uma vez por todas, que o meio ambiente do trabalho não é apenas um local físico, mas um sistema dinâmico onde interagem condições materiais, modos de organização e seres humanos. Quando esse sistema entra em colapso por ação antrópica, gerando riscos intoleráveis à integridade psicofísica do trabalhador, estamos diante de um fenômeno que precisa ser nomeado e combatido com o devido rigor técnico: a poluição labor-ambiental.

O presente ensaio propõe-se a lançar luzes sobre essa temática nevrálgica. Inicialmente, reafirmaremos nossa compreensão geral sobre o meio ambiente do trabalho, expandindo seus horizontes para além das paredes da

empresa a fim de abraçar a organização do trabalho e as relações socioprofissionais. Em seguida, avançaremos para a conceituação jurídica da poluição labor-ambiental, demonstrando como ela se manifesta não apenas no dano físico, mas no sofrimento mental e na degradação da dignidade.

Por fim, e esse é o coração de nossa proposta com esse ensaio, apresentaremos uma sistemática de diagnose poluitiva baseada em indícios. Como ler o invisível? Como provar a poluição que não deixa fuligem, mas devasta a psique? Para responder a essas indagações, proporemos uma “Tríade de Diagnose”, mapeando rastros epidemiológicos, organizacionais e histórico-forenses que podem desvelar a patologia do ambiente laboral.

## 1. Meio ambiente do trabalho

O que é meio ambiente do trabalho? Qual o seu alcance jurídico? Para se ter uma ligeira noção da perturbadora complexidade do assunto, basta lembrar que, desde a década de 1970, o então cientista soviético A. V. Roshchin já ponderava ser o meio ambiente do trabalho a “resultante de uma combinação complexa de fatores, tais como o progresso tecnológico, equipamento e processos industriais, a organização do trabalho e o *design* e o *layout* das dependências industriais”<sup>1</sup>.

Em tempos mais recentes, destacaríamos a formulação de Raimundo Simão de Melo, para quem o meio ambiente do trabalho, para além do estrito local de trabalho, abrangeria, igualmente, os instrumentos de trabalho, o modo de execução das tarefas, bem assim a própria “maneira como o trabalhador é tratado pelo empregador ou tomador de serviço e pelos próprios colegas de trabalho”<sup>2</sup>.

Perceba-se que ambas as lições, separadas por quase quatro décadas, trabalham com uma concepção de meio ambiente do trabalho estonteantemente ampla, abarcadora não apenas do *local* de trabalho, mas também da *organização* do trabalho implementada, bem assim da própria qualidade das *relações interpessoais* travadas no contexto laborativo.

---

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

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

Cabe, então, a pergunta: estariam tais descrições, de fato, cientificamente escorreitas? A silhueta jurídico-conceitual do meio ambiente laboral comporia mesmo tamanha abrangência técnica e representação fenomênica? Pensamos que sim. E, para justificar nossa posição, precisamos dar atenção a cientistas e estudiosos de outras áreas.

Christophe Dejours, por exemplo, distingue *condições de trabalho* de *organização do trabalho*. Para o renomado psiquiatra e ergonomista francês, as *condições de trabalho* geram impacto maior sobre o *corpo* do trabalhador, ao passo que a *organização do trabalho* gera impacto maior sobre a *mente* do trabalhador<sup>3</sup>. Já Mário César Ferreira e Ana Magnólia Mendes, reconhecidos psicólogos do trabalho, fazem uma interessante proposição conceitual para aquilo que chamam de *Contexto de Produção de Bens e Serviços* (CPBS), reputando-o como “o *locus* material, organizacional e social onde se operam a atividade de trabalho e as estratégias individual e coletiva de mediação utilizadas pelos trabalhadores na interação com a realidade de trabalho”<sup>4</sup>.

Segundo esses últimos autores, esse *contexto de produção* se subdivide em três dimensões interdependentes: (i) as *condições de trabalho*, integrada pelos seguintes elementos: ambiente físico, instrumentos de trabalho, equipamentos de trabalho, matérias-primas, suporte organizacional, práticas de remuneração, desenvolvimento de pessoal e benefícios; (ii) a *organização do trabalho*, composta pelos seguintes elementos: divisão do trabalho, produtividade esperada, regras formais, tempo, ritmos e controles; (iii) as *relações socioprofissionais*, a envolver as interações internas (hierárquicas e coletivas intragrupo e intergrupos) e externas<sup>5</sup>.

Creemos que esses estudos científicos encontrados nos campos da *Medicina* e da *Psicologia* são valiosos para uma ótima estruturação do pensamento *jurídico*, dando concretude a um sadio cruzamento de saberes em busca da adequada compreensão do complexo tema ambiental, que, como já vimos, é mesmo intrinsecamente *interdisciplinar*. Nesse compasso, temos para nós que o que ali, por exemplo, na Psicologia, foi batizado como *Contexto de Produção*

---

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

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

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

de Bens e Serviços (CPBS), em verdade representa, aqui, na dimensão jurídica, o que chamamos de *meio ambiente do trabalho*.

Demais disso, é possível visualizar, com base nesses aportes doutrinários, que a extensa variedade de interações havidas no meio ambiente laboral e suscitadoras de risco à segurança e à saúde dos trabalhadores acaba, de algum modo, vinculando-se ou tendo origem em um ou mais desses citados e precisos fatores de risco: as *condições de trabalho*, a *organização do trabalho* e as *relações interpessoais*.

Temos que as condições de trabalho concernem às *condições físico-estruturais* havidas no *ambiente* de trabalho. Dizem respeito, basicamente, à incidência dos clássicos elementos físicos, químicos e biológicos, além das condições estruturais e de mobiliário do local de trabalho (*v.g.*, qualidade das instalações elétricas, prediais, sanitárias e de maquinário e mobília; qualidade e manutenção de equipamentos de proteção). Nesse campo está a tradicional noção de meio ambiente laboral, atinente à ideia de *local* de trabalho, com a também tradicional ênfase na saúde *física* dos trabalhadores. Tem a ver, mais diretamente, com a relação *homem/ambiente*<sup>6</sup>.

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

Por fim, por *relações interpessoais* temos a *qualidade das interações socio-profissionais* travadas no *cotidiano* do trabalho, em todos os níveis (superiores hierárquicos, clientes, colegas de trabalho, representantes da tomadora do serviço). Nesse campo, o meio ambiente do trabalho está mais diretamente ligado à ideia de *convivência* de trabalho, com ênfase na saúde *mental* dos trabalhadores. Tem a ver, assim, mais diretamente, com a relação *homem/homem*<sup>7</sup>.

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

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

Essa dimensão labor-ambiental envolve questões assaz relevantes, ligadas, por exemplo, à prática da *violência* no trabalho (assédio, discriminação, exploração etc.) e ao necessário *suporte social* erigido no contexto laborativo.

Cumpra alertar, desde logo, que tal organização de ideias não intenta promover separações técnicas rígidas e estanques. Ao revés, como expressão de uma típica realidade ambiental, tais fatores de risco do meio ambiente do trabalho por certo se imbricam profundamente e, em conjunto, geram cenários os mais variados para a segurança e a saúde humana. Ora, havendo já a plena convicção científica de ser inapropriado considerar, isoladamente, fatores ambientais, não pode remanescer dúvida de que tal linha de pensamento deverá nortear a compreensão da realidade ambiental como um todo, o que inclui a dimensão do meio ambiente do trabalho.

Dessume-se, pois, que as condições em que os seres humanos trabalham e as consequências que essas condições podem provocar à segurança e à saúde humana configuram um todo que não se pode reduzir aos elementos que o compõem, sob pena de deformá-lo<sup>8</sup>. Daí o porquê dessa estruturação de pensamento ter valia mais *pedagógica* que propriamente *ontológica*.

Diante do quanto exposto, percebe-se que, na atual quadra do pensamento científico, é de total inadequação e insuficiência a clássica construção conceitual que vê o meio ambiente do trabalho como simples “local da prestação de serviço”, afigurando-se mesmo, hoje, tal linha, um constructo deveras obsoleto<sup>9</sup>. É que, ao se manter enlaçado ao plano do “chão de fábrica”, com forte ênfase em um matiz *estático-espacial*, o estudioso acaba propagando noção sobremodo restritiva de meio ambiente do trabalho, na medida em que centra foco apenas em aspectos atinentes às *condições de trabalho*, deixando muitas vezes ofuscados aspectos labor-ambientais outros igualmente relevantes para a saúde e segurança do trabalhador, tais como os relacionados à qualidade da *organização do trabalho* implementada e das *relações interpessoais* travadas na ambiência laboral.

Seguindo esse diapasão, o meio ambiente do trabalho deixa de ser, portanto, apenas uma estrutura *estática* e passa a ser encarado como um sistema *dinâmico* e genuinamente *social*. É dizer: a linha conceitual clássica de

---

8 BLANCHARD, Francis. Prefácio. In: CLERC, J.-M. (dir.). *Introducción a las condiciones y el medio ambiente de trabajo*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 1987. p. v-vi. p. v.

9 FERNANDES, Fábio. *Meio ambiente geral e meio ambiente do trabalho: uma visão sistêmica*. São Paulo: LTt, 2009. p. 33.

*meio ambiente do trabalho* sempre se confundiu com a ideia do *local da prestação de serviço*, com ênfase no aspecto *físico* da questão. Entretanto, a vereda que aqui propomos aponta para direção diversa: toma como referência a *pessoa* do prestador de serviço, com ênfase no aspecto *humano* da questão.

Perceba-se, a propósito, que o clássico conceito de meio ambiente laboral, assentado no senso comum que o reduz à noção de *local* de trabalho, é construção cuja pedra angular é o *trabalho*. Isso só reforça nossa convicção de que um de nossos atuais desafios científicos é o de erigir um conceito de labor-ambiente que, efetivamente, gire em torno do *trabalhador* e não do *trabalho*. Um conceito de meio ambiente laboral, para ser mais preciso, que esteja alicerçado na primorosa ideia de *dignidade humana*. Durante muito tempo, por exemplo, imperou a concepção de que cabe ao homem se adaptar ao trabalho. Todavia, à luz das regras da *ergonomia*<sup>10</sup>, consagra-se, hoje, o pensamento inverso: *é o trabalho que deve se adaptar ao homem*. Esse é um bom exemplo do alvissareiro *giro humanístico* que se deve emprestar ao tema.

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

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

---

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

Outra questão importantíssima para bem se compreender a pertinência desse citado viés *existencial* reside na constatação de que se estabeleceu, expressamente, em nosso ordenamento jurídico, o *conceito contemporâneo de saúde* alinhavado pela Organização Mundial de Saúde – OMS, consistente no “estado de completo bem-estar físico, mental e social e não somente ausência de afecções e enfermidades”<sup>11</sup>. É que tal definição inspirou o teor do art. 3º, alínea “e”, da Convenção nº 155 da Organização Internacional do Trabalho – OIT (1983), ao dispor que “o termo *saúde*, com relação ao trabalho, abrange não só a ausência de afecções ou de doenças, mas também os elementos *físicos e mentais* que afetam a saúde e estão diretamente relacionados com a segurança e a higiene no trabalho”<sup>12</sup>, sendo que tal Convenção foi expressamente incorporada ao ordenamento jurídico pátrio por meio do Decreto nº 1.254/1994<sup>13</sup>.

De se perceber, pelo quanto exposto, que a compreensão adequada do meio ambiente laboral pressupõe tomar como linha de reflexão não apenas a interação *homem/natureza*, mas também as interações *homem/técnica* e *homem/homem*<sup>14</sup>. Em resumo: erigir um conceito científico apropriado de meio ambiente do trabalho demanda que, a um só tempo, empreenda-se um avanço *quantitativo*, consistente no englobamento de todas as dimensões da realidade labor-ambiental, e um avanço *qualitativo*, impondo ênfase forte no parâmetro

---

11 ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DE SAÚDE. *Constituição (1946)*. Disponível em: <http://www.direitoshumanos.usp.br>. Acesso em: 27 nov. 2025. Segundo Flávia de Paiva Medeiros de Oliveira, “o aspecto físico equivale ao tradicional conceito de saúde sob a perspectiva somática ou fisiológica, ou seja, corresponde ao bom funcionamento do corpo e do organismo. A perspectiva psíquica diz respeito ao bem-estar mental, traduzido no sentir-se bem consigo mesmo, na qual intervêm os aspectos externos ao organismo humano, isto é, os riscos sociais, enquanto o aspecto social compreende o bem-estar do indivíduo com seu entorno e com o resto das pessoas, o que permite o desenvolvimento da personalidade como âmbito existencial do indivíduo” (OLIVEIRA, Flávia de Paiva Medeiros de. Meio ambiente e defesa do trabalhador: a prevenção de riscos laborais no direito brasileiro. In: FARIAS, Talden; COUTINHO, Francisco Seráfico da Nóbrega (coord.). *Direito ambiental: o meio ambiente e os desafios da contemporaneidade*. Belo Horizonte: Editora Fórum, 2010. p. 387-400. p. 394).

12 ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção nº 155, promulgada pelo Decreto 1.254, de 29 de setembro de 1994. *Diário Oficial da União*, 30 set. 1994. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br>. Acesso em: 14 nov. 2025.

13 BRASIL. *Decreto nº 1.254, de 29 de setembro de 1994*. Promulga a Convenção número 155, da Organização Internacional do Trabalho, sobre Segurança e Saúde dos Trabalhadores e o Meio Ambiente de Trabalho, concluída em Genebra, em 22 de junho de 1981. *Diário Oficial da União*, 30 set. 1994. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br>. Acesso em: 27 nov. 2025.

14 Interessante consignar que, mesmo antes da Constituição Federal de 1988, já no Estado da Bahia vigorava concepção mais alargada de meio ambiente. Com efeito, dispõe o art. 2º da Lei nº 3.858/1980 que “meio ambiente é tudo o que envolve e condiciona o homem, constituindo o seu mundo, e dá suporte material para a sua vida *biopsicossocial*” (BAHIA. *Lei nº 3.858, de 3 de novembro de 1980*. Institui o Sistema Estadual de Administração dos Recursos Ambientais e dá outras providências. Disponível em: <http://governo-ba.jusbrasil.com.br>. Acesso em: 14 nov. 2025). Grifamos. Apesar da tônica excessivamente antropocêntrica, essa definição, para a época, representou um avanço considerável, na medida em que admitiu fatores de interação *humana e social* como elementos integrantes da noção de meio ambiente, exatamente como aqui se propugna.

ético-jurídico da dignidade. Em nossa modesta forma de pensar, só assim o resultado poderá ser, de fato, não apenas mais fenomenicamente realístico, como também mais juridicamente satisfatório.

Eis a razão pela qual temos defendido que, em acepção jurídico-doutrinária contemporânea, *meio ambiente do trabalho é a resultante da interação sistêmica de fatores naturais, técnicos e psicológicos ligados às condições de trabalho, à organização do trabalho e às relações interpessoais que condiciona a segurança e a saúde física e mental do ser humano exposto a qualquer contexto jurídico-laborativo.*

Daí o porquê do direito fundamental à redução dos riscos inerentes ao trabalho (CRFB/88, art. 7º, XXII) impor ao empregador o dever inarredável de garantir a integridade biopsíquica de todas as pessoas imersas em seu ecossistema laboral, protegendo-as não apenas de agentes nocivos tangíveis, mas também de fatores psicossociais degradantes. Nessa senda, nossa Constituição da República, ao consagrar o citado direito fundamental à redução dos riscos inerentes ao trabalho, fê-lo de maneira ampla e irrestrita, sem traçar qualquer distinção ontológica entre infortúnios ocupacionais tangíveis – que mutilam o corpo – e perigos invisíveis que corroem a alma. O constituinte originário, em sua sabedoria, não hierarquizou a dor; ao revés, estendeu o manto protetivo da norma a *toda* sorte de nocividade labor-ambiental. Com isso, contribuindo para a melhoria da *condição socioambiental* da classe trabalhadora (CRFB/88, arts. 7º, *caput*, 200, VIII, e 225, *caput*)<sup>15</sup>.

## 2. Poluição labor-ambiental

A noção jurídica de *poluição* é essencialmente relacional à de *meio ambiente*. Segue-se, então, aqui, a mesmíssima lógica: a noção jurídica de *poluição labor-ambiental* é também essencialmente relacional à de *meio ambiente laboral*.

Já enfatizamos que o meio ambiente do trabalho aninha os mais variados fatores de risco para a qualidade da vida humana. Dois pontos contribuem para isso: (i) a especialíssima estruturação dimensional que o envolve, congregando, dinamicamente, um amplo e complexo leque de elementos

---

15 MARANHÃO, Ney. Comentários art. 7º, inciso XXII, da Constituição do Brasil. In: CANOTILHO, J. J. Gomes; MENDES, Gilmar Ferreira; SARLET, Ingo Wolfgang; STRECK, Lenio Luiz (coord. cient.). *Comentários à Constituição do Brasil*. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2018. p. 845-850; MARANHÃO, Ney. Direito fundamental ao equilíbrio do meio ambiente do trabalho. In: FELICIANO, Guilherme Guimarães; SARLET, Ingo Wolfgang; MARANHÃO, Ney; FENSTERSEIFER, Tiago (coord.). *Direito ambiental do trabalho: apontamentos para uma teoria geral*. São Paulo: LTr, 2020. v. 5. p. 119-126.

naturais, técnicos e psicológicos; (ii) o escancarado protagonismo humano de sua composição, porquanto o homem, no labor-ambiente, apresenta-se, a um só tempo, semanticamente *sujeito* e funcionalmente *objeto* de direito. Segue o realista comentário de Ellen Rosskam, *in verbis*:

O trabalho pode ser uma fonte de estabilidade física e psicológica para um trabalhador. O trabalho estimulante pode gerar motivação e o meio ambiente do trabalho pode receber impactos positivos em uma perspectiva social. Em contraste com efeitos positivos, o trabalho repetitivo, acelerado, monótono, tarefas desumanas, que demandam apenas uma fração da capacidade dos trabalhadores, a falta de reconhecimento pelo serviço prestado, podem gerar efeitos traumáticos na *performance* do trabalhador. O efeito desse tipo de trabalho tem proporcionado um amplo raio de destrutivas consequências psicológicas, incluindo sentimento de humilhação, perda de autoestima e motivação, com consequências para o desempenho individual e efeitos perniciosos na vida fora do trabalho. Um amplo raio de efeitos somáticos também tem sido documentado, diretamente associado com fatores psicossociais no ambiente de trabalho<sup>16</sup>.

A respeito desse assunto, importante também reportarmos à feliz assimilação dogmática do evoluir do conceito de poluição, que hoje passou a abarcar, sem grandes discussões, condicionantes ambientais geradoras desde *mortes e doenças* até o simples *incômodo/desconforto*, físico ou meramente estético. Vem daí, por exemplo, a consagração jurídica de curiosas modalidades poluentes, tais como a poluição *sonora* (geradora de incômodo físico) e a poluição *visual* (geradora de incômodo “espiritual”<sup>17</sup>).

Ora, se o meio ambiente do trabalho integra o plexo ambiental (CF, art. 200, VIII) e detém estrutura necessariamente alicerçada na presença da figura humana, sendo certo, ainda, como vimos alhures, que a ideia jurídica de *saúde* no âmbito do trabalho também abarca a dimensão *mental* (art. 3º, alínea “e”, da Convenção nº 155 da OIT e Decreto nº 1.254/1994), então o que decorre é que, também para fins de configuração de degradação labor-ambiental, a saúde mental há de ser considerada, o que representa valioso

16 ROSSKAM, Ellen. *Excess baggage: leveling the load and changing the workplace*. Amityville, New York: Baywood Publishing Company, 2007. p. 191. Tradução livre.

17 “[...] o mal-estar causado pela poluição visual não é físico, mas espiritual. A desordem da paisagem causa, ao observador, uma sensação desconfortável de confusão e entropia, que tem fundo psicológico e não somático” (FELICIANO, Guilherme Guimarães. *Teoria da imputação objetiva no direito penal ambiental brasileiro*. São Paulo: LTr, 2005. p. 357).

aprofundamento na proteção jurídica do trabalhador<sup>18</sup>. De fato, a ampliação do conceito do que é *grave, incapacita e mata*, incluindo o que *incomoda* e traz *desconforto* e *angústia* pode ser percebido como sinal indicativo de mudança positiva no tema<sup>19</sup>.

Por isso, ousamos ter a *poluição labor-ambiental* como o *desequilíbrio sistêmico no arranjo das condições de trabalho, da organização do trabalho ou das relações interpessoais havidas no âmbito do meio ambiente laboral que, tendo base antrópica, gera riscos intoleráveis à segurança e à saúde física e mental do ser humano exposto a qualquer contexto jurídico-laborativo* – arrostando-lhe, assim, a *sadia qualidade de vida* (CF, art. 225, *caput*).

O acatamento dessa referência conceitual implica considerável ampliação da noção jurídica de *equilíbrio ambiental*, fazendo com que os rigores da axiologia jusambiental sejam inteiramente canalizados para o interior do meio ambiente do trabalho, influenciando-o por completo, de sorte a atingir a inteireza dos fatores de risco labor-ambientais. Nessa linha, por exemplo, só seria considerado como *meio ambiente laboral equilibrado* aquele que acomoda *condições de trabalho, organizações de trabalho e relações interpessoais* continuamente seguras, saudáveis e respeitadas, com a adoção de uma visão protetiva *holística* do ser humano (*saúde física e mental*). Em uma expressão: um meio ambiente do trabalho *sadio* – logo, mais *humano*<sup>20</sup>.

### 3. Índícios de poluição labor-ambiental

Adentramos o ponto nevrálgico desta reflexão científica. Preliminarmente, impende destacar que a identificação da poluição ambiental trabalhista – dada a sua natureza insidiosa, predominantemente imaterial e de latência crônica – demanda do jurista uma acurada exegese semiótica para a leitura daquilo que, à primeira vista, permanece invisível. Tal competência analítica

---

18 Sobre a *saúde mental* como um direito fundamental do trabalhador, confira-se: CALVO, Adriana. *O direito fundamental à saúde mental no ambiente de trabalho: o combate ao assédio moral institucional – visão dos tribunais trabalhistas*. São Paulo: LTr, 2014.

19 DIAS, Elizabeth Costa. A utopia do trabalho que também produz saúde: as pedras no caminho e o caminho das pedras. In: MENDES, René (org.). *Patologia do trabalho*. 3. ed. São Paulo: Editora Atheneu, 2013. v. 2. p. 1.881-1.892. p. 1.887.

20 Para uma exposição teórico-científica mais ampla e profunda a respeito dos conceitos de *meio ambiente, poluição ambiental, meio ambiente do trabalho e poluição labor-ambiental*, inclusive para uma abordagem crítica dos conceitos legais de meio ambiente e poluição na perspectiva ambiental trabalhista, bem assim para um arrazoado mais abrangente a respeito das potencialidades jurídicas do reconhecimento da integração do meio ambiente do trabalho junto ao meio ambiente humano (CF, art. 200, VIII), confira-se o nosso: MARANHÃO, Ney. *Poluição labor-ambiental*. 2. ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2026 (no prelo).

pressupõe que o observador jurídico transcenda a literalidade da realidade aparente, atuando não apenas como leitor de fatos, mas como um *decodificador de sintomatologias* que, hodiernamente, encontram-se objetivadas em normas técnicas cogentes.

Distintamente das lesões ecológicas convencionais, que se anunciam visualmente por meio de chaminés fumegantes ou recursos hídricos degradados, o desarranjo no meio ambiente do trabalho tende a *mimetizar-se na rotina produtiva*, dissolvendo-se na cultura organizacional e em relatórios corporativos assépticos. Para diagnosticar esse fenômeno com o necessário rigor metodológico, torna-se imperioso sistematizar os sinais de alerta em uma estrutura lógica capaz de mapear a patologia organizacional.

Propugnamos, destarte, pela adoção de uma *Tríade de Diagnose*, arranjo que, embora não encerre rol taxativo das possibilidades investigativas – dada a dinamicidade das formas de adoecimento laboral –, sistematiza três eixos fundamentais de evidências: os indícios epidemiológicos, os indícios organizacionais e os indícios histórico-forenses. O rastreamento e a interpretação sistêmica e integrada dessas três modalidades de vestígios constituem a materialização da *virada paradigmática* que sustentamos. Tal metodologia sedimenta a ruptura definitiva com a miopia do viés individualista e culpabilizante, perspectiva que historicamente reduziu a patologia laboral a meros “infortúnios pessoais” ou a uma suposta “predisposição da vítima”.

Noutras palavras, ao submetermos os fragmentos indiciários a um prisma eminentemente contextual, abandonamos a perquirição estéril pela falha isolada do preposto ou pela fragilidade biológica do obreiro para, enfim, desnudar a *agressividade sistêmica* própria a determinadas organizações do trabalho. Substitui-se, portanto, a lupa obsoleta focada no microambiente pelo radar de amplo espectro do macroambiente, apto a captar a dimensão difusa de um ecossistema laboral hostil à vida humana.

### a) Indícios epidemiológicos (rastros sanitários)

No primeiro eixo, os *indícios epidemiológicos* funcionam como um primeiro termômetro da “febre” labor-ambiental. Aqui, a poluição deixa de ser uma abstração para se tornar estatística clínica. O foco recai sobre a resposta do “corpo coletivo” às agressões do ambiente, configurando o que Guilherme Guimarães Feliciano denomina de “afetação multitudinária”: a razoável cons-

tatação de que trabalhadores sujeitos às mesmas condições agressivas tendem a experimentar lesões semelhantes em massa<sup>21</sup>.

A prova cabal desse rastro sanitário reside, atualmente, na averiguação crítica do Relatório Analítico do PCMSO (Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional). Conforme a redação da NR-7 (item 7.6.2), o médico do trabalho não deve apenas empilhar atestados; ele é obrigado a realizar ampla e profunda análise estatística da saúde da coletividade. Se o Relatório Analítico, por exemplo, aponta um número anormal de exames com alterações em um mesmo setor, temos aí um claro indicativo técnico de poluição.

A repetição de diagnósticos idênticos (CIDs correlatos) em um mesmo setor constitui, portanto, um “evento sentinela”: a prova biológica de que o meio ambiente está emitindo poluentes físicos ou psíquicos intoleráveis. Por exemplo, se múltiplos trabalhadores de uma mesma célula de produção ou departamento empresarial apresentam transtornos osteomusculares ou psiquiátricos (como o *Burnout*, agora codificado na CID-11), a presunção de causalidade ambiental se impõe, porquanto a probabilidade estatística afasta a coincidência de fragilidades individuais.

Ainda no rastro sanitário, a alta rotatividade de pessoal (*turnover*), quando descolada da média do setor ou caracterizada por saídas precoces (menos de um ano de vínculo), deixa de ser um dado de dinâmica de mercado para se tornar um “*turnover* suspeito”. A sistemática evasão de talentos ou a intrigante diáspora obreira cruelmente motivada pela sobrevivência psíquica são marcantes elementos indiciários sinalizadores de degradação do *habitat* laboral – quase sempre, nesse caso, permeado por gestões assediantes. Igualmente, recorrentes inaptidões em exames demissionais, a elevação do absenteísmo médico e a emissão volumosa de CATs (Comunicações de Acidente de Trabalho) atestam a falência das medidas preventivas do PGR (Programa de Gerenciamento de Riscos – NR-1) e denunciam a vigência de um cenário ambiental patogênico.

Um indício fático-epidemiológico frequentemente negligenciado, mas de alto valor probatório, é a perenização do pagamento de adicionais de insalubridade. Juridicamente, a monetização do risco pode implicar tácita confissão de fracasso preventivo. Ora, ao adimplir o adicional “ad aeternum”,

---

21 FELICIANO, Guilherme Guimarães. Poluição labor-ambiental: conceito e aplicações. Responsabilidade civil labor-ambiental. In: FELICIANO, Guilherme Guimarães; COSTA, Mariana Benevides da (coord.). *Curso de direito ambiental do trabalho*. São Paulo: Matrioska Editora, 2021. p. 248.

sem provas concretas de esforços de melhoria contínua ou sensibilidade real ao atual estado da técnica/ciência (OIT/Convenção nº 148, item 8.3; OIT/Convenção nº 155, item 12, “c”; NR-1, itens 1.5.3.4 e 1.5.4.4.6), a empresa acaba por reconhecer inconformidades graves na gestão dos riscos ocupacionais ligados a fatores insalutíferos.

Isso denota que a higidez do meio ambiente laboral não vem sendo monitorada e que o trabalhador continua exposto a agentes nocivos acima dos limites de tolerância, injustificadamente. Nesse caso, o contracheque consubstancia a prova de que a nocividade ambiental persiste por pura incúria patronal, evidenciando falhas no cumprimento do dever constitucional de redução dos riscos ocupacionais (art. 7º, XXII).

## b) Indícios organizacionais (rastros gerenciais)

Adentramos agora no segundo eixo: os *indícios organizacionais*, que expõem a toxicidade do método de gestão. A poluição aqui se revela, *ab initio*, por exemplo, na precariedade ou na falsidade documental, a exemplo do chamado “paper compliance” (*compliance* de fachada). A existência de canais de escuta viciados ou ineficazes, que servem mais para proteger a imagem corporativa do que para sanear o ambiente, é sintoma de cinismo organizacional. Se denúncias internas de assédio são sistematicamente ignoradas pela alta direção, a omissão institucional torna-se, ela própria, um forte indício de ambiência poluída.

Nessa toada, e sob a luz da NR-1, o gerenciamento de riscos ocupacionais deve contemplar, para além dos tradicionais, também agora os riscos psicossociais relacionados ao trabalho (item 1.5.3.1.4). Logo, um Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) que, a título exemplificativo, negligencie fatores como sobrecarga de trabalho, falta de autonomia, jornadas extensas, horários imprevisíveis, falta de suporte social, ambiguidade de atribuições e assédio moral – variáveis que constam expressamente das matrizes de monitoramento técnico mais modernas –, revela-se um documento viciado e insuficiente. Ademais, tal omissão constitui forte indício de perigosa negligência gerencial, indutora de quadros polutivos.

Nesse rastro gerencial, a incúria organizacional também se manifesta pela ausência ou insuficiência da Análise Ergonômica do Trabalho (AET), prevista na NR-17. Não nos referimos apenas à falta de cadeiras ajustáveis, mas à negligência com a ergonomia cognitiva, psíquica e organizacional

(itens 17.4.3, “f”, 17.4.5 e 17.4.7, “d”). A imposição de metas inalcançáveis, a gestão humana perversa, a falta de pausas para recuperação psicofisiológica e a ausência de rodízio de tarefas repetitivas são, à luz da NR-17, evidências objetivas de um meio ambiente poluído.

Ainda no campo da desordem administrativa, emerge a figura da “improvisação funcional”, muitas vezes camuflada sob o manto de uma falsa polivalência atributiva. Referimo-nos à prática temerária de, por exemplo, atribuir tarefas de alto risco a trabalhadores não habilitados, sob a égide da “urgência produtiva”. A “gambiarra organizacional” – em que o ajudante geral é coagido a operar maquinário complexo ou o administrativo é deslocado para áreas de risco elétrico sem os treinamentos obrigatórios – não configura mero desvio contratual de função, mas verdadeiro atentado contra a vida. Ao violar o dever de capacitação prévia à exposição ao risco, a empresa agrava os riscos ocupacionais e potencializa a ocorrência acidentária, decerto transformando a negligência gerencial e a ignorância técnica do obreiro em terríveis vetores de poluição ambiental.

Ademais, rememore-se que a poluição pode assumir contornos discriminatórios. Recorte de gênero ou raça nas práticas de assédio ou na distribuição de tarefas penosas revela uma cultura organizacional tóxica, em que o preconceito atua como fator de degradação do clima laboral. Ambientes onde mulheres ou minorias são alvos preferenciais de condutas abusivas estão, por definição, ambientalmente desequilibrados.

Nesse mesmo diapasão, a modernidade nos trouxe um novo e insidioso indício organizacional: a hiperconexão. O desrespeito ao direito à desconexão, manifestado pelo envio de demandas fora do horário de expediente e pela exigência de disponibilidade telemática irrestrita (inclusive em finais de semana e madrugadas), configura modalidade de “vampirismo digital”. A tecnologia, quando usada para suprimir o tempo de lazer e repouso, torna-se vetor de poluição ergonômica e psíquica, impedindo a recuperação biológica, mental e social do indivíduo.

Encerrando esta seção, é de bom tom destacar que a resistência em assumir a ótica ambiental não é apenas um equívoco hermenêutico, mas um arraigado *vezo cultural* que insiste em imputar ao trabalhador a exclusiva gestão de riscos ambientais, na contramão da própria racionalidade técnica vigente. Com efeito, a norma estatal vigente não deixa margem para o fetiche individualista: o item 1.5.5.1.2 da NR-01 estabelece uma rígida hierarquia de

controles que desautoriza a imediata e cômoda culpabilização do indivíduo, preconizando que a proteção coletiva e as correções na organização do trabalho precedem, por imperativo cogente, qualquer medida de caráter estritamente pessoal/individual.

Portanto, subverter essa pirâmide protetiva, recorrendo ao Equipamento de Proteção Individual (EPI) sem antes esgotar a viabilidade técnica de medidas coletivas e organizacionais, pode configurar, inclusive, a própria confissão de poluição labor-ambiental. Tal circunstância ocorre porque se mantém intacta a fonte poluidora na estrutura da empresa, ao passo que se transfere ao trabalhador o ônus impossível de blindar-se, sozinho, contra uma degradação que é, por essência, sistêmica.

### c) Indícios histórico-forenses (rastros conflituosos)

Por fim, o terceiro eixo compreende os *indícios histórico-forenses*, que revelam o rastro da conflituosidade e a memória institucional da infração. De fato, a poluição labor-ambiental crônica deixa cicatrizes indelévels nos registros públicos e privados.

No plano interno, denúncias e apurações em canais de ética, bem como resultados de sindicâncias, podem constituir “rastros” de degradação. A reiteração de sindicâncias éticas arquivadas sem solução efetiva sinaliza um pernicioso “clima de impunidade”. Com efeito, mesmo quando os procedimentos são encerrados sem punição, a habitualidade dessas investigações internas, por si só, já denota um clima organizacional deteriorado e conflituosos, com deletérios níveis de toxicidade relacional.

Externamente, o rastro forense expande-se para a esfera administrativa e judicial. A título de exemplo, o histórico de autuações lavradas pela Auditoria Fiscal do Trabalho e a existência de Termos de Ajustamento de Conduta (TACs) firmados com o Ministério Público do Trabalho podem funcionar como antecedentes ambientais desabonadores. Uma empresa que acumula autos de infração por descumprimento de normas de saúde e segurança opera em estado de “delinquência ambiental” rotineira. A reincidência administrativa é prova robusta de que a poluição faz parte do modelo de negócio e não de uma falha acidental.

A judicialização em massa também pode se afirmar como sintoma poluitivo. Quando o Poder Judiciário é inundado por dezenas ou centenas de

reclamações trabalhistas individuais contra o mesmo empregador, narrando violações idênticas – *v.g.*, restrições ao uso de banheiro, gestão assediante, doenças ocupacionais similares –, opera-se a transmutação da lide individual em evidência de danosidade ambiental. A multiplicidade de sentenças condenatórias pode não ser mero acaso; denuncia uma falha sistêmica na gestão do meio ambiente laboral.

Em arremate, insta referir que, em linha de princípio, a diagnose da poluição labor-ambiental não reclama certezas diretas e cartesianas, mas contenta-se com uma “constelação de indícios”, ou seja, com a robustez probatória dessa convergência sistêmica de itens diagnosticados. À luz de cada caso concreto, quando o mosaico indiciário se completa em um quadro probatório unísono e eloquente, a dúvida razoável cede espaço à convicção: o habitat laboral está enfermo e, logo, desequilibrado.

## Conclusão

O percurso argumentativo trilhado neste ensaio conduz à inevitável constatação de que o modelo clássico de compreensão do meio ambiente laboral, circunscrito à materialidade física e estática do local da prestação de serviços, exauriu sua capacidade explicativa. A complexidade das modernas dinâmicas produtivas impõe uma *ruptura epistemológica*, exigindo o reconhecimento de que a arquitetura ambiental do trabalho é, por excelência, um sistema dinâmico, onde a organização do labor e as relações interpessoais ostentam a mesma densidade ontológica e jurídica das condições materiais. Desconsiderar essas dimensões imateriais não configura mero lapso teórico, mas verdadeira *miopia jurídica*, apta a desproteger o ser humano em sua integralidade psicofísica e esvaziar a eficácia das normas constitucionais de tutela.

Sob essa ótica, a definição técnico-jurídica de poluição labor-ambiental reclama imperioso alinhamento com esse alargamento conceitual. Se o ecossistema laboral é sistêmico, a patologia que o degrada deve ser compreendida na mesma latitude. Por conseguinte, para além dos agentes físicos, químicos e biológicos tradicionais, é mandatário classificar como vetores poluentes elementos mais amplos e abrangentes, a exemplo das arquiteturas de gestão perversa, o assédio institucionalizado e a imposição de metas humanamente inalcançáveis. Urge reconhecer que o desequilíbrio ambiental contemporâneo, embora, muitas vezes, não deixe marcas visíveis na pele, imprime cicatrizes

indelévels na psique do trabalhador, perpetrando violação frontal à dignidade da pessoa humana e ao direito fundamental à saúde mental.

Como contribuição pragmática para a superação desse cenário, sistematizamos a “Tríade de Diagnose”, ferramenta hermenêutica desenhada para conferir legibilidade aos indícios de poluição labor-ambiental. Ao articularmos, em um mosaico probatório integrado, os rastros epidemiológicos, organizacionais e histórico-forenses, pretendemos entregar aos operadores do Direito um instrumento capaz de desconstruir a nefasta cultura da culpabilização solitária da vítima. Essa nova lente analítica permite deslocar o foco da investigação: onde antes se vislumbrava apenas o infortúnio individual ou a predisposição pessoal, passa-se a identificar, com rigor científico, a *agressividade sistêmica* da organização do trabalho.

Nesse diapasão, decerto a adoção dessa perspectiva indiciária e sistêmica redimensiona o dever de vigilância empresarial, tornando-o substancialmente mais sofisticado. O cumprimento da função social da empresa e das normas de segurança não mais se satisfaz com a mera entrega de equipamentos de proteção individual; exige-se, agora, o saneamento do clima organizacional e, em alguns casos, a democratização da gestão. A prevenção, nessa nova era, demanda que a ética e o respeito à pessoa humana sejam incorporados à própria racionalidade produtiva, monitorando-se os agravos à saúde mental com a mesma severidade dispensada aos acidentes típicos.

Em arremate, a proposta científica aqui defendida constitui um convite para que o Direito Ambiental do Trabalho assuma, com altivez e coragem, sua vocação constitucional de dique de contenção contra a coisificação do ser humano. O trabalho, relevante fonte de valor social, não pode converter-se em túmulo da subjetividade ou algoz da saúde. Que a identificação precisa desses indícios de poluição sirva, pois, não apenas para punir o desequilíbrio, mas, sobretudo, para forjar um *meio ambiente laboral sadio*, onde a produção de riqueza jamais signifique o sacrifício da vida.

---

TITLE: Indicators of pollution in the working environment: epidemiological, organizational and historical-forensic traces

ABSTRACT: This paper reaffirms the obsolescence of the classical concept of the work environment, once restricted to the physical materiality of the service location, proposing an expanded understanding that encompasses work organization and interpersonal relations. In summary, the study presents a “Diagnostic Triad” as a central contribution, systematizing epidemiological, organizational, and historical-forensic traces as an auxiliary tool in identifying signs of labor environmental pollution. The study aims to overcome the culture of individual victim-blaming and consolidate human dignity as an insurmountable barrier against

the aggressiveness of modern productive dynamics. The research is qualitative, eminently bibliographical, using the hypothetical deductive method.

KEYWORDS: Work environment. Labor-environmental pollution. Work organization. Human dignity.

---

## Referências

- AMORIM JUNIOR, Cléber Nilson. *Segurança e saúde no trabalho: princípios norteadores*. São Paulo: LTr, 2013.
- BAHIA. *Lei nº 3.858, de 3 de novembro de 1980*. Institui o Sistema Estadual de Administração dos Recursos Ambientais e dá outras providências. Disponível em: <http://governo-ba.jusbrasil.com.br>. Acesso em: 14 nov. 2025.
- BLANCHARD, Francis. Prefácio. In: CLERC, J.-M. (dir.). *Introducción a las condiciones y el medio ambiente de trabajo*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 1987. p. v-vi.
- BRASIL. *Decreto nº 1.254, de 29 de setembro de 1994*. Promulga a Convenção número 155, da Organização Internacional do Trabalho, sobre Segurança e Saúde dos Trabalhadores e o Meio Ambiente de Trabalho, concluída em Genebra, em 22 de junho de 1981. *Diário Oficial da União*, 30 set. 1994. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br>. Acesso em: 27 nov. 2025.
- CALVO, Adriana. *O direito fundamental à saúde mental no ambiente de trabalho: o combate ao assédio moral institucional – visão dos tribunais trabalhistas*. São Paulo: LTr, 2014.
- DEJOURS, Christophe. *A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho*. Tradução Ana Isabel Paraguay e Lúcia Leal Ferreira. São Paulo: Oboré Editorial, 1987.
- DIAS, Elizabeth Costa. A utopia do trabalho que também produz saúde: as pedras no caminho e o caminho das pedras. In: MENDES, René (org.). *Patologia do trabalho*. 3. ed. São Paulo: Editora Atheneu, 2013. v. 2. p. 1.881-1.892.
- FELICIANO, Guilherme Guimarães. Poluição labor-ambiental: conceito e aplicações. Responsabilidade civil labor-ambiental. In: FELICIANO, Guilherme Guimarães; COSTA, Mariana Benevides da (coord.). *Curso de direito ambiental do trabalho*. São Paulo: Matrioska Editora, 2021.
- FELICIANO, Guilherme Guimarães. *Têoria da imputação objetiva no direito penal ambiental brasileiro*. São Paulo: LTr, 2005.
- FERNANDES, Fábio. *Meio ambiente geral e meio ambiente do trabalho: uma visão sistêmica*. São Paulo: LTr, 2009.
- FERREIRA, Mário César; MENDES, Ana Magnólia. *Trabalho e riscos de adoecimento: o caso dos auditores fiscais da previdência social brasileira*. Brasília: LPA Edições, 2003.
- MARANHÃO, Ney. Comentários art. 7º, inciso XXII, da Constituição do Brasil. In: CANOTILHO, J. J. Gomes; MENDES, Gilmar Ferreira; SARLET, Ingo Wolfgang; STRECK, Lenio Luiz (coord. cient.). *Comentários à Constituição do Brasil*. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2018. p. 845-850.
- MARANHÃO, Ney. Direito fundamental ao equilíbrio do meio ambiente do trabalho. In: FELICIANO, Guilherme Guimarães; SARLET, Ingo Wolfgang; MARANHÃO, Ney; FENSTERSEIFER, Tiago (coord.). *Direito ambiental do trabalho: apontamentos para uma teoria geral*. São Paulo: LTr, 2020. v. 5. p. 119-126.
- MARANHÃO, Ney. *Poluição labor-ambiental*. 2. ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2026 (no prelo).
- MELO, Raimundo Simão de. *Direito ambiental do trabalho e a saúde do trabalhador*. 5. ed. São Paulo: LTr, 2013.
- OLIVEIRA, Flávia de Paiva Medeiros de. Meio ambiente e defesa do trabalhador: a prevenção de riscos laborais no direito brasileiro. In: FARIAS, Talden; COUTINHO, Francisco Seráfico da Nóbrega (coord.).

*Direito ambiental: o meio ambiente e os desafios da contemporaneidade.* Belo Horizonte: Editora Fórum, 2010. p. 387-400.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção n° 155, promulgada pelo Decreto 1.254, de 29 de setembro de 1994. *Diário Oficial da União*, 30 set. 1994. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br>. Acesso em: 14 nov. 2025.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DE SAÚDE. *Constituição (1946)*. Disponível em: <http://www.direitoshumanos.usp.br>. Acesso em: 27 nov. 2025.

REY, Luís. *Dicionário de termos técnicos de medicina e saúde*. 2. ed. Rio de Janeiro: Guanabara Koogan, 2008.

ROSHCHIN, A. V. Protection of the working environment. *HeinOnline*, 110 Int'l Lab. Rev. 249, p. 235-249, 1974.

ROSSKAM, Ellen. *Excess baggage: leveling the load and changing the workplace*. Amityville, New York: Baywood Publishing Company, 2007.

Recebido em: 20.01.2026

Aprovado em: 19.02.2026