



O Meio Ambiente do Trabalho como Direito Humano Fundamental: Diálogos entre a CF/88 e a Agenda 2030

*The Workplace Environment as a Fundamental Human Right: Dialogues between
the 1988 Constitution and the 2030 Agenda*

Samuel Felipe Weirich¹

Wilson João Zonin²

Alvori Ahlert³

Resumo: O presente trabalho analisa a configuração do Estado Socioambiental brasileiro a partir da Constituição Federal de 1988, destacando a transição para um “antropocentrismo ampliado”, que integra as agendas civil, social e ambiental. A partir da perspectiva de Sarlet (2014), investiga-se a natureza jurídica do meio ambiente do trabalho como direito fundamental e humano, com base na conexão entre o artigo 225 e o artigo 7º da Carta Magna. O estudo demonstra que um ambiente de trabalho seguro e saudável constitui componente inseparável da dignidade da pessoa humana e do mínimo existencial socioambiental, exigindo equilíbrio harmônico entre os eixos econômico, social e ecológico. Por fim, a pesquisa aborda o respaldo internacional fornecido pelas Convenções da OIT e pelo ODS 8 da ONU, reforçando o dever de progressividade e a vedação ao retrocesso social na proteção da integridade física e mental dos trabalhadores. A metodologia consiste em revisão bibliográfica e documental qualitativa e exploratória. Conclui-se que a proteção do meio ambiente do trabalho ultrapassa a dimensão meramente normativa, consolidando-se como condição essencial para a sustentabilidade, para a efetivação dos direitos humanos e para a promoção do trabalho digno no contexto do Estado Socioambiental brasileiro.

Palavras-chave: Estado socioambiental; Direito fundamental; Meio ambiente do trabalho; Dignidade humana; Sustentabilidade; OIT.

¹ Advogado. Mestrando em Desenvolvimento Rural Sustentável na Universidade Estadual do Oeste do Paraná (UNIOESTE). Especialista em Advocacia Trabalhista e Previdenciária (FMP). Especialista em Direito e Prática Previdenciária pelo Centro Universitário União das Américas. Bacharel em Direito pela Pontifícia Universidade Católica do Paraná (PUCPR). Lattes: <http://lattes.cnpq.br/3226553865681114> Orcid: <https://orcid.org/0009-0008-8499-8424> E-mail: advocaciaweirich@hotmail.com

² Doutor em Meio Ambiente e Desenvolvimento pela Universidade Federal do Paraná (UFPR), Mestre em Extensão Rural pela Universidade Federal de Santa Maria (UFSM). Coordenador do Programa de Pós-Graduação em Desenvolvimento Rural Sustentável na Universidade Estadual do Oeste do Paraná (UNIOESTE). Lattes: <http://lattes.cnpq.br/2139762598911476> Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-3364-5599> E-mail: wzonin@yahoo.com.br

³ Pós-Doutor em Educação e Doutor em Teologia pela Universidade do Vale do Rio dos Sinos (UNISINOS). Mestre em Educação pela Universidade Regional do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul (UNIJUI). Professor Permanente no Programa de Pós-graduação em Desenvolvimento Rural Sustentável na Universidade Estadual do Oeste do Paraná (UNIOESTE). Lattes: <http://lattes.cnpq.br/6070773522751798> Orcid: <https://orcid.org/0000-0001-9984-6409> E-mail: alvoriahlert@yahoo.com.br



Abstract: This paper analyzes the configuration of the Brazilian Socio-environmental State based on the 1988 Federal Constitution, highlighting the transition to an "expanded anthropocentrism" that integrates civil, social, and environmental agendas. From the perspective of Sarlet (2014), it investigates the legal nature of the work environment as a fundamental human right, based on the connection between Article 225 and Article 7 of the Constitution. The study demonstrates that a safe and healthy work environment is an inseparable component of human dignity and the socio-environmental minimum standard of living, requiring a harmonious balance between the economic, social, and ecological axes. Finally, the research addresses the international support provided by the ILO Conventions and UN SDG 8, reinforcing the duty of progressivity and the prohibition of social regression in the protection of the physical and mental integrity of workers. The methodology consists of a qualitative and exploratory bibliographic and documentary review. It is concluded that the protection of the work environment goes beyond the merely normative dimension, consolidating itself as an essential condition for sustainability, for the realization of human rights, and for the promotion of decent work in the context of the Brazilian Socio-environmental State.

Keywords: Socio-environmental state; Fundamental right; Workplace environment; Human dignity; Sustainability; ILO.

Introdução

A configuração do Estado Socioambiental no Brasil consolidou-se com a Constituição de 1988, que adotou uma perspectiva integradora ao alinhar-se ao desenvolvimento internacional dos direitos humanos. Esse marco superou a antiga fragmentação entre direitos civis, políticos, sociais e econômicos, incorporando a agenda ambiental sob a ótica da universalidade e da interdependência. Conforme aponta Sarlet (2014), embora esse modelo mantenha uma matriz antropocêntrica centrada na dignidade da pessoa humana, mas evolui para o que se denomina “antropocentrismo ampliado” ou ecológico.

Dentro do modelo de Estado Socioambiental brasileiro, a proteção do meio ambiente — inclusive em sua dimensão laboral — é um dever compartilhado que exige a articulação de políticas públicas e a conscientização social. O dispositivo constitucional do art. 225 fundamenta medidas preventivas indispensáveis, como a



educação ambiental, que devem ser integradas à agenda da saúde e segurança dos trabalhadores. Tais ações visam concretizar o mínimo existencial socioambiental e garantir que a preservação dos recursos não seja negligenciada pelas presentes gerações.

Sarlet (2014) afirma que o meio ambiente não foi consagrado expressamente como um direito fundamental na Constituição Federal de 1988, embora ele possa ser considerado um direito fundamental. A escolha do constituinte em alocá-lo no capítulo da "Ordem Social" não foi acidental, embora no direito comparado essa localização possa sugerir a exclusão do status de direito fundamental subjetivo. Nesse contexto, o estado socioambiental se estrutura nos eixos econômico, social e ambiental, que de algum modo, com toda sua complexidade e dificuldade, devem conviver e não apenas prevalecer um sobre o outro.

A inclusão deliberada da proteção ambiental na ordem social da Constituição de 1988, ao lado de direitos como saúde e previdência, reflete a consolidação de um sistema socioambiental que busca a promoção harmônica e integrada das agendas social e ambiental. Essa integração fundamenta-se no dever de sustentabilidade, um princípio complexo que exige o equilíbrio entre os eixos econômico, ambiental e social, embora enfrente resistências de visões ambientalistas radicais que rejeitam a paridade hierárquica entre a proteção da natureza e a agenda social trabalhista. O princípio matriz dessa estrutura é o mínimo existencial socioambiental, que projeta garantias fundamentais para além das esferas convencionais. Contudo, conforme alerta a doutrina, a execução dessa agenda deve evitar tanto a omissão do Estado quanto o risco de um dirigismo totalitário socioambiental, mantendo-se distante de posturas fundamentalistas que possam paralisar o desenvolvimento da cidadania



(Sarlet, 2014).

A Constituição Federal de 1988 estabelece que o pleno gozo de uma vida saudável depende de um meio ambiente ecologicamente equilibrado, conceito que integra as dimensões natural, artificial, cultural e do trabalho. Considerando que o indivíduo dedica grande parte de sua existência ao labor, torna-se imperativo reconhecer o meio ambiente do trabalho como um direito fundamental inserido na agenda socioambiental. Essa integração exige a garantia de condições dignas e seguras, assegurando que o desenvolvimento das atividades laborais respeite o princípio matriz da dignidade da pessoa humana e o dever de proteção à saúde do trabalhador.

O direito fundamental ao meio ambiente do trabalho fundamenta-se na integração sistemática entre o Art. 225, caput, e o rol de direitos sociais do Art. 7º, XXII, da Constituição Federal, sendo também sustentado pelos princípios da dignidade humana e dos valores sociais do trabalho (Art. 1º, III e IV). Essa teia normativa visa assegurar um ambiente laboral seguro e saudável, onde a garantia de condições adequadas — como jornada, remuneração e repouso — atue como um pressuposto para a preservação da saúde e da dignidade do trabalhador (Brasil, 1988).

Nessa perspectiva, o direito fundamental ao meio ambiente e ao ambiente laboral saudável constituem elementos indissociáveis da dignidade da pessoa humana, princípio matriz que fundamenta o antropocentrismo alargado da nossa Constituição. Como normas de direitos fundamentais, esses direitos vinculam diretamente o Estado e os particulares, integrando um complexo normativo voltado à proteção da saúde e do livre desenvolvimento da personalidade no trabalho.



Para Weirich e Neres (2026), a função social do Estado abrange o amparo aos cidadãos diante de contingências que impossibilitem o trabalho ou a manutenção da própria vida, garantindo-lhes um núcleo essencial de direitos socioambientais. Esse suporte, articulado pela tríade da seguridade social (saúde, previdência e assistência), fundamenta-se no princípio matriz da dignidade humana. O texto constitucional, ao colocar o ser humano no centro das proteções, eleva a dignidade à condição de valor supremo, orientando a interpretação de todas as normas voltadas à proteção da subsistência e do mínimo existencial.

A proteção do meio ambiente de trabalho no cenário internacional é sustentada pelo sistema normativo da Organização Internacional do Trabalho (OIT), destacando-se as Convenções nº 155 e nº 161, que estabelecem diretrizes para a segurança e saúde dos trabalhadores sob uma perspectiva preventiva. Esse arcabouço ganhou novo fôlego com a atualização da Declaração da OIT em 2022, que elevou o ambiente de trabalho seguro e saudável ao status de princípio e direito fundamental global. Tais normas convergem diretamente com o Objetivo de Desenvolvimento Sustentável (ODS) 8 da Agenda 2030 da ONU, que busca promover o crescimento econômico inclusivo e o trabalho decente. No contexto do Estado Socioambiental defendido por Sarlet, a integração desses instrumentos internacionais reforça o dever de progressividade e a proibição do retrocesso social, garantindo que o desenvolvimento econômico não ocorra em detrimento da integridade física e mental dos trabalhadores, consolidando o meio ambiente laboral como um pilar indissociável da dignidade humana.

O presente trabalho tem como objetivo analisar a configuração do Estado Socioambiental no Brasil a partir da Constituição Federal de 1988, com foco na



natureza jurídica do meio ambiente do trabalho como direito fundamental. Busca-se compreender como a integração entre as agendas social e ambiental assegura ao trabalhador um ambiente seguro e saudável, garantindo a efetivação do mínimo existencial socioambiental. Metodologicamente, a pesquisa caracteriza-se como uma revisão bibliográfica de natureza exploratória e qualitativa, utilizando os métodos bibliográfico e documental.

1. Constitucionalismo Socioambiental no Brasil

A Constituição de 1988, embora concebida no contexto histórico anterior à queda do muro de Berlim, reflete o amadurecimento do discurso internacional de universalidade e interdependência entre os direitos civis, políticos, sociais e ambientais. Nesse cenário, consolida-se um Estado Socioambiental que, apesar de manter sua matriz antropocêntrica centrada na dignidade da pessoa humana, evolui para um modelo de "antropocentrismo alargado" ou ecológico. Tal estrutura fundamenta o direito fundamental ao ambiente de trabalho saudável no princípio da sustentabilidade, o qual exige a coexistência harmônica e complexa entre os eixos econômico, social e ambiental, impedindo que uma dessas agendas prevaleça isoladamente sobre as demais (Sarlet, 2014).

Sarlet (2014) observa que, embora o meio ambiente não tenha sido catalogado expressamente como direito fundamental no texto original da Constituição de 1988, a doutrina e a jurisprudência consolidaram sua natureza como um direito fundamental de terceira dimensão. Por ser transindividual, indivisível e pautado pela solidariedade, ele é essencial à sadia qualidade de vida. O autor ressalta que



sua alocação na "Ordem Social" — e não nos artigos 5º, 6º ou 7º — foi uma escolha deliberada do constituinte que, apesar de em outros países sugerir a exclusão do status de direito fundamental, no cenário brasileiro atual não impede o reconhecimento de sua fundamentalidade.

Efetivamente, o meio ambiente do trabalho possui o status de direito fundamental. Todavia, a proteção ambiental *latu sensu* não se resume a um direito isolado, mas constitui um sistema complexo e heterogêneo de direitos e deveres. Segundo Sarlet (2014), essa estrutura configura uma verdadeira "teia normativa", na qual diversas normas e obrigações fundamentais se articulam com suas particularidades para dar substância a esse direito fundamental em sua integridade.

Lopes et al. (2015) a proteção do meio ambiente do trabalho é uma decorrência lógica do direito fundamental ao meio ambiente equilibrado (art. 225, CF/88), sendo o ambiente laboral o espaço onde o indivíduo transcorre a maior parte de sua existência, é imperativo que a garantia constitucional de sadia qualidade de vida se estenda a esse domínio. Sob essa ótica, o meio ambiente do trabalho deve ser compreendido como uma extensão do ambiente ecologicamente equilibrado previsto no art. 225 da Carta Magna. Tal dispositivo consagra a proteção ambiental como um direito fundamental e um dever compartilhado entre o Poder Público e a coletividade, abrangendo as dimensões natural, artificial, cultural e, essencialmente, a do trabalho.

O conceito de meio ambiente do trabalho extrapola a dimensão física do estabelecimento laboral, englobando todo o complexo de condições e fatores que viabilizam a prestação da atividade. É fundamental ressaltar que a titularidade do direito ao meio ambiente de trabalho equilibrado não se restringe aos trabalhadores



regidos pela CLT; trata-se de um direito assegurado a todo ser humano que exerça atividade profissional, independentemente de registro formal em carteira ou da natureza remunerada do labor (Lopes et al., 2015).

Embora compartilhem uma natureza unitária e indissociável, as principais distinções entre o direito fundamental ao meio ambiente geral e o do trabalho residem na especificidade do seu objeto e no foco da proteção jurídica. Enquanto o meio ambiente geral volta-se ao equilíbrio ecológico global e à preservação de recursos naturais, artificiais e culturais para a coletividade e as futuras gerações, o meio ambiente do trabalho concentra sua tutela especificamente sobre o indivíduo trabalhador. Nesse contexto, a norma desloca o olhar do ecossistema amplo para a proteção direta da integridade física, psíquica e moral do ser humano em seu ambiente laboral, buscando neutralizar formas de degradação e poluição que afetam aquele que ali exerce seu labor, consolidando o trabalhador como o centro de proteção dessa vertente do sistema socioambiental.

No que diz respeito à abrangência e à extensão do conceito, as distinções entre o meio ambiente geral e o do trabalho revelam a especialidade da proteção laboral dentro do sistema socioambiental. Enquanto o meio ambiente geral se caracteriza como um direito difuso voltado a uma coletividade indeterminada, impondo a todos o dever de preservar o patrimônio natural, artificial e cultural, o meio ambiente do trabalho, embora também possua natureza difusa, foca subjetivamente em todos os indivíduos que exercem atividade profissional, independentemente de vínculo empregatício formal ou remuneração. Ademais, a extensão do conceito laboral transcende o espaço físico do estabelecimento e a proteção da biosfera, incorporando as próprias condições de submissão do trabalhador, como jornada,



intervalos e remuneração. Assim, o meio ambiente de trabalho projeta-se para onde quer que a atividade seja desempenhada, consolidando o trabalhador como o elemento central de uma rede normativa que conecta a dignidade humana à higidez das condições em que o labor é realizado.

No que se refere ao aparato normativo, as distinções entre as duas vertentes revelam a complexidade da "teia normativa" que protege o trabalhador. Enquanto o meio ambiente geral é regido primordialmente pelo Art. 225 da Constituição Federal e por legislações ambientais específicas, o meio ambiente do trabalho usufrui de uma fundamentação multidisciplinar que integra os Direitos Sociais (Art. 7º, XXII da CF), a CLT e as normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho. Essa especificidade instrumental permite a aplicação de mecanismos concretos de fiscalização e participação, como a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), que atua na linha de frente para a efetivação do princípio da prevenção. Assim, a tutela laboral utiliza ferramentas técnicas próprias para garantir que a proteção à saúde e à segurança do trabalhador não seja apenas uma diretriz abstrata, mas uma realidade operacionalizada no cotidiano das atividades profissionais (Brasil, 1988; Lopes et al., 2015).

Embora integrem um conceito unitário de proteção, o meio ambiente geral e o laboral apresentam particularidades quanto ao objeto e aos sujeitos protegidos, conforme detalhado na tabela a seguir:

Tabela 1: Diferenças entre o Meio Ambiente Geral e de Trabalho

Critério	Meio Ambiente Geral	Meio Ambiente de Trabalho
Titularidade	Toda a coletividade e futuras gerações	O homem trabalhador (remunerado ou não)
Fundamento	Art. 225, Caput da CF	Art. 1º, III e IV; Art. 7º, XXII; Art.



Principal		200, VIII da CF
Abrangência	Natural, Artificial e Cultural	Local de trabalho + Condições de trabalho (jornada, salário)
Objetivo	Equilíbrio ecológico e sustentabilidade	Saúde, segurança e dignidade do trabalhador

Fonte: Elaborado pelos Autores (2026)

Para Lopes et al. (2015), o meio ambiente laboral deve ser compreendido como um fragmento essencial do conceito unitário de meio ambiente. A proteção desse nicho é pressuposto para a sustentabilidade global, uma vez que a degradação do ambiente produtivo compromete a qualidade de vida do ser humano. Embora ambos os institutos se classifiquem como direitos difusos e compartilhem a base do Art. 225 da Constituição Federal, eles se distinguem pelo escopo: o ambiente geral busca a preservação da biosfera para a coletividade, ao passo que o ambiente de trabalho prioriza a integridade biopsíquica do trabalhador como centro de proteção.

1.1. Instrumentos normativos da OIT

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) consolida-se como uma das principais instâncias globais voltadas à promoção da igualdade de condições e de tratamento no meio ambiente laboral. Sua atuação prioriza a proteção de grupos vulneráveis e o combate a todas as formas de discriminação, fomentando a equidade de gênero e a justiça social como pilares das relações de trabalho.

Desde a sua fundação em 1919, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) atua como a única agência tripartite da ONU, congregando governos, empregadores e trabalhadores de 187 Estados-Membros para estabelecer normas e políticas que garantam o trabalho decente. Guiada pelo princípio de que a justiça social é o alicerce indispensável para uma paz global duradoura, a instituição dedica-se a



promover direitos humanos e laborais que assegurem igualdade de oportunidades e tratamento para homens e mulheres em todo o mundo (OIT, 2026).

A Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, consolidada em 1998 e atualizada em 2022, representa o compromisso universal de governos, empregadores e trabalhadores com a dignidade humana no ambiente laboral. Ao integrar a garantia de um ambiente de trabalho seguro e saudável aos quatro pilares preexistentes — a liberdade sindical e o direito à negociação coletiva, a erradicação do trabalho escravo e infantil, e o combate à discriminação —, o documento reafirma que o desenvolvimento econômico deve caminhar lado a lado com a justiça social. Assim, esses princípios transcendem a mera conformidade legal, constituindo obrigações inerentes a todos os Estados-membros da OIT, essenciais para a sustentabilidade da vida social e econômica global (OIT, 2022).

A inclusão do "ambiente de trabalho seguro e saudável" como o quinto princípio fundamental da OIT, ocorrida na 110ª Conferência Internacional do Trabalho em junho de 2022, representa um marco histórico no Direito Internacional do Trabalho. Essa mudança eleva a segurança e saúde no trabalho (SST) ao mesmo nível de importância jurídica que a liberdade sindical e o combate ao trabalho escravo, infantil e discriminatório.

Sob essa ótica, a Convenção nº 155 da OIT — adotada em 1981 e ratificada pelo Brasil em 1992 — consolida-se como um dos pilares do Direito Ambiental do Trabalho. O texto atua como um vetor para o ordenamento jurídico brasileiro ao promover a segurança e a saúde laboral, visando, primordialmente, à prevenção de riscos que possam comprometer a dignidade e a integridade física ou mental dos trabalhadores (Brasil, 1994).



A Convenção nº 155 da OIT supera a lógica meramente indenizatória das atividades insalubres ao consolidar a prevenção como o eixo gravitacional das relações laborais. Para além da esfera compensatória de adicionais salariais, o texto impõe aos Estados signatários o dever de instituir políticas nacionais voltadas à eliminação ou mitigação dos riscos ocupacionais. Tal paradigma eleva o meio ambiente de trabalho à categoria de bem jurídico tutelado, assegurando que a integridade do trabalhador se sobreponha aos interesses dos processos produtivos (OIT, 1994).

Um dos maiores avanços da convenção foi a sua definição multidimensional de saúde, que transcende a ausência de enfermidades físicas. Ao incluir o bem-estar mental e os elementos psicossociais como partes integrantes da saúde do trabalhador, a Convenção 155 antecipa desafios modernos, como o esgotamento profissional e o assédio moral. O meio ambiente de trabalho, sob essa ótica, não é apenas o espaço físico, mas todo o complexo de interações que pode afetar o equilíbrio biopsíquico do indivíduo (OIT, 1994).

A referida Convenção institucionaliza o direito de resistência — também denominado direito de recusa —, facultando ao trabalhador o afastamento de situações de perigo iminente sem o risco de sanções disciplinares. Esse mecanismo traduz o princípio da dignidade da pessoa humana ao posicionar o empregado como sujeito ativo e corresponsável por sua segurança. Ao assegurar que o trabalhador não seja compelido a arbitrar entre sua subsistência e sua integridade, a norma mitiga a assimetria do poder diretivo no contrato de trabalho (OIT, 1994).

Sob as diretrizes da OIT, a gestão do meio ambiente laboral pressupõe uma governança tripartite, na qual o Estado exerce o papel legislador e fiscalizador, o



empregador assume a responsabilidade por investimentos em tecnologias limpas e seguras, e os trabalhadores participam via comitês de segurança. Essa sinergia é fundamental para transpor a proteção ambiental da esfera meramente burocrática para a prática cotidiana, permitindo que o sistema se adapte à inovação tecnológica e à introdução de novas substâncias na indústria, garantindo, assim, a sustentabilidade do desenvolvimento econômico (OIT, 1994).

Nessa linha, a Convenção nº 161 da OIT, adotada em 1985 e ratificada pelo Brasil via Decreto nº 127/1991, dispõe sobre os Serviços de Saúde no Trabalho. Enquanto a norma estabelece as diretrizes e o caráter preventivo e consultivo da saúde ocupacional, ela também define a estrutura operacional necessária para que a proteção ocorra efetivamente no interior das empresas. Assim, consolida-se como um instrumento fundamental para a gestão do meio ambiente laboral, cuja função transcende o tratamento de enfermidades, focando na intervenção direta sobre as condições ambientais para prevenir o adoecimento dos trabalhadores (Brasil, 2019).

A Convenção nº 161 da OIT estabelece um paradigma fundamental para o Direito Ambiental do Trabalho ao preconizar a adaptação das condições laborais às capacidades físicas e mentais dos trabalhadores. Esse enfoque ergonômico desloca o eixo da produção, exigindo que máquinas, equipamentos, ritmos de trabalho e a própria organização dos processos produtivos sejam desenhados em conformidade com as limitações e necessidades humanas. Ao priorizar a interação harmônica entre o trabalhador e seu ambiente, a norma busca mitigar a fadiga e o estresse ocupacional, assegurando que o desenvolvimento das atividades econômicas não ocorra em prejuízo da higidez biopsíquica do indivíduo.

A vigilância sistemática dos fatores ambientais constitui uma obrigação central



dos serviços de saúde instituídos pela norma. Tal atribuição exige a identificação precoce e a avaliação rigorosa de riscos provenientes de agentes químicos, físicos e biológicos, além do monitoramento das condições de higiene, instalações sanitárias e espaços de convivência, como refeitórios e alojamentos. Essa vigilância não se limita a uma observação passiva; ela demanda uma análise técnica profunda dos processos produtivos para detectar perigos latentes, permitindo a implementação de medidas preventivas antes que os riscos se convertam em danos efetivos à saúde do corpo social da empresa.

A eficácia da proteção laboral, segundo o texto internacional, depende da integração interdisciplinar entre os serviços de saúde e os demais departamentos da organização. No contexto brasileiro, essa diretriz fundamenta a necessária sinergia entre programas de saúde ocupacional e de gerenciamento de riscos, evitando que a medicina do trabalho atue de forma isolada em consultórios. A norma fomenta uma presença ativa dos profissionais de saúde no "chão de fábrica", onde o conhecimento clínico deve dialogar com a engenharia de segurança para fundamentar intervenções estruturais no meio ambiente de trabalho, garantindo uma abordagem holística da segurança laboral.

A governança da saúde ocupacional, sob a ótica da Convenção nº 161, é marcada pelo caráter multidisciplinar e pela cooperação entre os atores sociais. A norma reforça a importância da participação ativa de empregadores e trabalhadores na gestão dos serviços de saúde, garantindo que as políticas de prevenção sejam transparentes e compartilhadas. Ao envolver diversas áreas do saber — como a medicina, a enfermagem, a engenharia e a psicologia — e promover o diálogo tripartite, a convenção assegura que a melhoria das condições ambientais seja um



processo dinâmico e coletivo, essencial para a consolidação de um ambiente de trabalho digno e seguro.

A elevação da segurança e saúde no trabalho (SST) ao patamar de princípio fundamental da OIT, consolidada pela atualização da Declaração de 1998 em 2022, representa uma mudança de paradigma na governança global do trabalho. Ao integrar a Convenção nº 155 e a Convenção nº 187 ao núcleo essencial de direitos humanos laborais, a comunidade internacional reconhece que a integridade física e mental do trabalhador é um pré-requisito inegociável para o trabalho decente. Essa nova estrutura obriga os Estados-membros a promoverem uma cultura nacional de prevenção e a estabelecerem sistemas de gestão de riscos eficazes, garantindo que o progresso econômico e as metas de sustentabilidade social caminhem de forma indissociável (OIT, 2026).

A Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho (PNSST), instituída pelo Decreto nº 7.602/2011, representa a consolidação e o esforço do Estado brasileiro em materializar as diretrizes das Convenções nº 155, 161 e 187 da OIT em uma norma interna estratégica. Enquanto as Convenções fornecem a base filosófica e os parâmetros internacionais, a PNSST (Decreto 7.602/2011) funciona como o motor que engrena essas obrigações no sistema jurídico e administrativo brasileiro, convertendo princípios globais em gestão ambiental e proteção física cotidiana para o trabalhador.

1.2. Instrumentos normativos de Direitos Humanos

A proteção à integridade do trabalhador encontra um suporte jurídico robusto



no Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (PIDESC). Em seu Artigo 7º, o tratado estabelece que o direito ao trabalho deve ser exercido sob condições justas e favoráveis, garantindo explicitamente a higiene e a segurança no ambiente laboral. Essa fundamentação retira a segurança ocupacional do campo meramente técnico e a eleva ao status de direito humano inalienável, obrigando os Estados signatários a implementarem políticas que previnam riscos e preservem a saúde física e mental de seus cidadãos (Brasil, 1992).

Essa perspectiva humanista do PIDESC converge diretamente com as diretrizes da Organização Internacional do Trabalho (OIT), especialmente após a atualização histórica de 2022. Ao incluir o "ambiente de trabalho seguro e saudável" como o quinto princípio fundamental da Declaração de 1998, a OIT consolidou um entendimento global de que o desenvolvimento econômico é inseparável da proteção à vida. Através das Convenções nº 155 e nº 187, agora consideradas normas fundamentais, os países são instados a criar sistemas nacionais de gestão de riscos que promovam uma cultura preventiva contínua, independentemente do seu nível de desenvolvimento industrial.

No cenário brasileiro, essa estrutura internacional é internalizada por meio de instrumentos como o Decreto nº 10.088/2019 e o Decreto nº 7.602/2011, que estabelece a Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho (PNSST). A integração dessas normas cria um arcabouço legal que não apenas regulamenta as relações de trabalho, mas também alinha o país às metas globais de sustentabilidade e trabalho decente. Dessa forma, a segurança no trabalho deixa de ser um custo operacional para se tornar um pilar ético e social, assegurando que a dignidade humana seja o eixo central de qualquer atividade produtiva.



A convergência entre o sistema global e o regional é reforçada pelo Protocolo de San Salvador, o tratado adicional à Convenção Americana sobre Direitos Humanos, que em seu Artigo 7º ratifica o compromisso das Américas com a dignidade laboral. Ao garantir o direito a condições que preservem a integridade física e mental do trabalhador, o Protocolo estabelece uma conexão direta com o conceito de meio ambiente de trabalho equilibrado, elevando a segurança ocupacional ao patamar de um direito social fundamental no Sistema Interamericano. Essa proteção integral harmoniza-se com os preceitos do PIDESC e as diretrizes fundamentais da OIT, consolidando a ideia de que a saúde do trabalhador não é apenas uma questão de conformidade técnica, mas um elemento essencial do direito a um meio ambiente sadio e da própria sustentabilidade das relações sociais e econômicas no continente (Brasil, 1999).

2. Objetivos do Desenvolvimento Sustentável (ODS)

O Objetivo de Desenvolvimento Sustentável 8 (ODS 8) da Agenda 2030 da ONU busca promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, o emprego pleno e produtivo e o trabalho decente para todos. O ODS 8 reconhece que a produtividade econômica não deve ocorrer à custa da dignidade humana, estabelecendo um vínculo indissociável entre o progresso financeiro e a proteção social. Central a essa visão é a ideia de que o trabalho decente é a base para a superação da pobreza e a redução das desigualdades globais (Nações Unidas, 2026).

Dentre as metas estabelecidas para o alcance desse objetivo, destaca-se a Meta 8.8, que foca diretamente na proteção dos direitos trabalhistas e na



promoção de ambientes de trabalho seguros e protegidos para todos os trabalhadores. Isso inclui, especificamente, aqueles em situações de emprego precário, como os trabalhadores migrantes e, em particular, as mulheres migrantes. Esta meta serve como o ponto de convergência entre as diretrizes de segurança da OIT e o planejamento estratégico global para o desenvolvimento, reforçando a necessidade de sistemas de gestão de riscos que evitem acidentes e doenças ocupacionais (Nações Unidas, 2026).

Além disso, o ODS 8 se desdobra em outras frentes fundamentais, como a Meta 8.5, que visa alcançar o emprego pleno e o trabalho decente com remuneração igual para trabalho de igual valor, e a Meta 8.7, que insta a comunidade internacional a tomar medidas imediatas para erradicar o trabalho forçado, a escravidão moderna e o trabalho infantil. Ao integrar essas metas, a Agenda 2030 consolida um arcabouço de proteção que protege o trabalhador em múltiplas dimensões, garantindo que o "ambiente seguro e saudável" — agora um princípio fundamental da OIT — seja uma realidade prática e mensurável até 2030 (Nações Unidas, 2026; ILO, 2022).

A interconexão do ODS 8 (Trabalho Decente e Crescimento Econômico) com os demais objetivos da Agenda 2030 demonstra que a segurança e a dignidade no trabalho são alicerces para o desenvolvimento sustentável sistêmico. Essa relação é evidente na sinergia com o ODS 3 (Saúde e Bem-Estar), uma vez que a promoção de ambientes laborais seguros e a redução de acidentes e doenças ocupacionais (Meta 8.8) impactam diretamente a redução da carga de doenças não transmissíveis e a promoção da saúde mental (Meta 3.4), assegurando que o ambiente de trabalho não seja um vetor de



enfermidades, mas um espaço de proteção à vida (Nações Unidas, 2026; OIT 2026).

Além disso, a garantia de ambientes seguros e direitos trabalhistas equitativos correlaciona-se estreitamente com o ODS 5 (Igualdade de Gênero) e o ODS 10 (Redução das Desigualdades). Ao assegurar que mulheres e grupos vulneráveis tenham acesso às mesmas proteções de higiene e segurança, combate-se a precariedade laboral que historicamente afeta esses segmentos (Meta 5.1). A promoção do trabalho decente atua, portanto, como uma ferramenta de distribuição de renda e justiça social, impedindo que o crescimento econômico aprofunde o abismo entre diferentes classes de trabalhadores, em consonância com as metas de inclusão social e política do ODS 10 (Nações Unidas, 2026; OIT 2026).

Por fim, o ODS 8 estabelece um vínculo vital com o ODS 9 (Indústria, Inovação e Infraestrutura) e o ODS 12 (Consumo e Produção Responsáveis). A modernização das indústrias e a adoção de tecnologias limpas e eficientes devem priorizar a segurança operacional, garantindo que a inovação tecnológica (Meta 9.4) resulte em processos produtivos menos agressivos ao trabalhador. Simultaneamente, a gestão sustentável e o uso eficiente de recursos naturais previstos no ODS 12 exigem práticas de produção que minimizem riscos químicos e ambientais no local de trabalho, fechando um ciclo onde a proteção do capital humano é condição necessária para a preservação do meio ambiente e o progresso industrial (Nações Unidas, 2026; OIT 2026).

Considerações finais



A configuração do Estado Socioambiental brasileiro, instituída com o adendo da Constituição Federal de 1988, estabelece o meio ambiente do trabalho como um direito fundamental e humano indissociável da dignidade da pessoa humana. Esta estrutura supera a fragmentação entre agendas civis e sociais ao integrar a proteção ambiental sob um "antropocentrismo ecológico", fundamentando-se na conexão sistemática entre o Art. 225 e o Art. 7, XXII, da Carta Magna. Assim, a garantia de um ambiente laboral seguro e saudável constitui um componente essencial do mínimo existencial socioambiental, exigindo um equilíbrio harmônico entre os eixos econômico, social e ecológico para assegurar a higidez física e mental dos trabalhadores.

No cenário internacional, essa proteção é reforçada pela atualização da Declaração da OIT em 2022, que elevou o ambiente de trabalho seguro e saudável ao status de princípio e direito fundamental global. Tal arcabouço normativo converge diretamente com o Objetivo de Desenvolvimento Sustentável (ODS) 8 da Agenda 2030 da ONU, especialmente por meio da Meta 8.8, que foca na promoção de ambientes de trabalho protegidos e no fortalecimento dos direitos trabalhistas. A integração desses instrumentos internacionais, juntamente com as Convenções nº 155, 161 e 187 da OIT, reafirma o dever de progressividade e a proibição do retrocesso social, consolidando a segurança laboral como um pré-requisito inegociável para o trabalho decente.

Portanto, a tutela do meio ambiente do trabalho no Brasil, operacionalizada por mecanismos como a Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho (PNSST), transcende a mera conformidade técnica para tornar-se um pilar ético da



sustentabilidade. Ao reconhecer que o indivíduo dedica a maior parte de sua existência ao labor, torna-se imperativo que as condições ambientais sejam adaptadas às capacidades humanas, mitigando riscos e prevenindo o adoecimento. Em última análise, a proteção deste nicho ambiental é condição essencial para a sustentabilidade global, garantindo que o desenvolvimento econômico não ocorra em detrimento da vida, saúde e do livre desenvolvimento da personalidade do trabalhador.



Referências (Conforme a ABNT)

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [1988]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em: 17 abr. 2026.

BRASIL. **Convenção nº 155 da Organização Internacional do Trabalho. Segurança e Saúde dos Trabalhadores**. Promulgada pelo Decreto nº 1.254, de 29 de setembro de 1994. São Paulo: Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, [1994]. Disponível em: https://www.trt2.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/OIT/OIT_155.html. Acesso em: 17 abr. 2026.

BRASIL. **Decreto nº 591, de 6 de julho de 1992**. Ratifica o Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais. Brasília, DF: Presidência da República,. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0591.htm. Acesso em: 17 abr. 2026.

BRASIL. **Decreto nº 3.321, de 30 de dezembro de 1999**. Promulga o Protocolo Adicional à Convenção Americana sobre Direitos Humanos em Matéria de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais "Protocolo de San Salvador". Brasília, DF: Presidência da República, 1999. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3321.htm. Acesso em: 17 abr. 2026.

BRASIL. **Decreto nº 10.088, de 5 de novembro de 2019**. Consolida atos normativos editados pelo Poder Executivo Federal que dispõem sobre a promulgação de convenções e recomendações da Organização Internacional do Trabalho - OIT ratificadas pela República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Presidência da República,. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2019/Decreto/D10088.htm#anexo43. Acesso em: 17 abr. 2026.

BRASIL. **Decreto nº 7.602, de 7 de novembro de 2011**. Dispõe sobre a Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho - PNSST. Brasília, DF: Presidência



da República,. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/decreto/d7602.htm. Acesso em: 17 abr. 2026.

LOPES, Alexander Neves; DUCH, Fernando Ferrari; BRITO, Rayanna Martins; JESUS, Renato Luiz de. Meio ambiente de trabalho equilibrado como instrumento de proteção da saúde do trabalhador e de toda a coletividade. **Direito em Foco**, [Peruíbe], n. 7, p. 130-144, 2015. Disponível em: [Inserir URL de acesso, se houver]. Acesso em: 17 abr. 2026.

NAÇÕES UNIDAS. **A Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável**. [S. l.]: ONU, 2015. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs>. Acesso em: 17 abr. 2026. Acesso em: 17 abr. 2026.

NAÇÕES UNIDAS BRASIL. **Objetivos de Desenvolvimento Sustentável**. Brasília, DF: ONU Brasil. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs>. Acesso em: 17 abr. 2026.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Trabalho Decente e a Agenda 2030**. Genebra: OIT, 2016. Acesso em: 17 abr. 2026.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho**. Genebra: OIT, 1998 (emendada em 2022). Disponível em: <https://www.ilo.org/topics-and-sectors/fundamental-principles-and-rights-work>. Acesso em: 17 abr. 2026.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **About the ILO**. Genebra: ILO, [2026]. Disponível em: <https://www.ilo.org/about-ilo>. Acesso em: 17 abr. 2026.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Fundamental Principles and Rights at Work**. Genebra: ILO, [2022]. Disponível em: <https://www.ilo.org/topics-and-sectors/fundamental-principles-and-rights-work>. Acesso em: 17 abr. 2026.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Convenção nº 187: sobre a estrutura de promoção da segurança e saúde no trabalho**.



Genebra: OIT, 2006. Disponível em:

https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236163/lang--pt/index.htm.

Acesso em: 17 abr. 2026.

SARLET, Ingo Wolfgang. O direito fundamental ao meio ambiente do trabalho saudável. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Brasília, vol. 80, n. 1, p. 22-35, jan./mar. 2014.

WEIRICH, Samuel Felipe; NERES, Marcela Abbado. A previdência social e a proteção do trabalhador rural no regime de economia familiar: uma análise voltada para o desenvolvimento rural sustentável. **REVISTA BRASILEIRA DE DIREITO SOCIAL**, [S. l.], v. 9, n. 1, p. 16–33, 2026. Disponível em: <https://rbds.ieprev.com.br/rbds/article/view/388>. Acesso em: 17 abr. 2026.