

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS

ESCOLA DE DIREITO, NEGÓCIOS E COMUNICAÇÃO

NÚCLEO DE PRÁTICA JURÍDICA

COORDENAÇÃO ADJUNTA DE TRABALHO DE CURSO

MONOGRAFIA JURÍDICA

### **MEIO AMBIENTE DE TRABALHO PSIQUICAMENTE SAUDÁVEL**

DIREITO À SÁUDE MENTAL DO TRABALHADOR

ORIENTANDA - ANNA GABRYELLA ARAUJO PERES

ORIENTADOR - PROF. MARISVALDO CORTEZ AMADO

GOIÂNIA

2021

ANNA GABRYELLA ARAUJO PERES

### **MEIO AMBIENTE DE TRABALHO PSIQUICAMENTE SAUDÁVEL**

DIREITO À SÁUDE MENTAL DO TRABALHADOR

Monografia Jurídica apresentada à disciplina Trabalho de Curso II, da Escola de Direito Negócios e Comunicação, Curso de Direito, da Pontifícia Universidade Católica de Goiás (PUCGOIÁS).

Prof. (a) Orientador (a): Marisvaldo Cortez Amado.

GOÂNIA

2021

ANNA GABRYELLA ARAUJO PERES

### **MEIO AMBIENTE DE TRABALHO PSIQUICAMENTE SAUDÁVEL**

DIREITO À SÁUDE MENTAL DO TRABALHADOR

Data da Defesa: \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_\_

BANCA EXAMINADORA

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Orientador: Prof. Marisvaldo Amado Cortez

Nota:

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Examinador Convidado:

Nota:

Dedicatória

Dedico esta monografia a Deus, que me presenteia todos os dias com a energia da vida, a minha família que sempre me apoiou e me incentivou a estudar, a todo o curso de Direito da Pontifícia Universidade Católica de Goiás e a todos os trabalhadores que prezam pela saúde mental no ambiente de trabalho.

Agradecimentos:

Agradeço a Deus, que sempre me conduziu com as devidas lições de amor, fraternindade e compaixão. Aos meus pais, Sidosmar Peres da Silva e Ludemila Costa Araujo e a minha madrinha Madalena Peres da Silva e minha avó Erodites Peres Leme que sempre me incentivaram a estudar e estiveram comigo nos momentos mais difíceis e felizes da minha vida. A minha irmã, Jéssica Karoliny Araujo Peres que me auxiliou em algumas partes deste trabalho e que eu tenho um enorme carinho e ao meu orientador Prof. Marisvaldo Cortez Amado pela paciência e compreensão que teve não somente comigo mas com todos seus orientandos.

**SUMÁRIO**

**RESUMO …………………………….……..………………………………………….……7**

**INTRODUÇÃO ……………………..………………………………………………….……8**

**1. MEIO AMBIENTE LABORAL SADIO ..............………………………………….……9**

**1.1 MEIO AMBIENTE MATERIALMENTE SAUDÁVEL …………………………....….9**

**1.2 EVOLUÇÃO DA PROTEÇÃO AO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO NO BRASIL (FÍSICO, HISTÓRICO, EVOLUÇÃO E LEGISLAÇÃO)....………….…..…..12**

**1.3 RISCOS AMBIENTAIS (NR9) ……...………………………………………..………14**

**2. VIOLÊNCIA E COMPORTAMENTOS ABUSIVOS NO AMBIENTE LABORAL…16**

**2.1 ATITUDES DO EMPREGADOR QUE PODEM TURVAR O MEIO AMBIENTE DE TRABALHO…..……………………………………………………………..……………..16**

**2.2 TRAINING……………………………………………….…………………………….18**

**2.3 NORMAS INTERNACIONAIS SOBRE MEIO AMBIENTE DE TRABALHO (OIT, CONVENÇÃO 155)………….........………………………………………………………20**

**3. ASSÉDIO MORAL E SUAS DENOMINAÇÕES………………………………...…..23**

**3.1 O PAPEL DA EMPRESA NO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO SAUDÁVE….23**

**3.2 O PAPEL DO EMPREGADO NO MEIO AMBIENTE……………....………………25**

**3.3 ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO………...………………………………………27**

**CONCLUSÃO……………………………………………..……………………………….30**

**REFERÊNCIAS………………………………………………...………………………….34**

**RESUMO**

O presente trabalho tem como objetivo apresentar um estudo aprofundado sobre um meio ambiente de trabalho psiquicamente saudável, baseando-se em legislações vigentes e doutrinas, partindo de uma visão geral para uma análise particular. A principal função do direito em relação ao meio ambiente laboral saudável é exigir que haja uma intervenção integrada do Estado, do empregador e do empregado, por meio do cumprimento as regras estabelecidas pelos preceitos legais que dominam tal direito, mas também pela compreensão e preferência em relação a qualidade de vida, saúde física e mental, integridade e bem-estar dos trabalhadores em seu ambiente laboral. Dessa forma, o presente estudo visa manifestar a importância de um meio ambiente laboral saudável para uma melhor qualidade de vida do empregado como também um maior desenvolvimento econômico do empresariado nacional.

Palavras-chave: Saúde mental; Meio Ambiente de Trabalho; Direito Fundamental; Trabalhador.

**INTRODUÇÃO**

O tema escolhido abrange tanto a questão da saúde do funcionário quanto o aspecto da motivação pessoal dentro do local de trabalho. A importância de um meio ambiente de trabalho psiquicamente saudável vem sendo um tema de extrema importância no âmbito organizacional, pois no mercado altamente disputado em que as empresas costumam atuar, é necessário que sejam trabalhadas ações de melhoria para o bem-estar biológico, psicológico e social do funcionário.

O presente trabalho visa trabalhar sobre a saúde mental do trabalhador, mais delimitadamente dos empregados e contratados e sobre como seria um ambiente de trabalho apropriado para as pessoas trabalharem de forma que preserve a saúde mental e os limites físicos e emocionais dos indivíduos, provando que dessa forma os benefícios de um ambiente de trabalho saudável não diz respeito somente aos contratados mas também aos contratantes, uma vez que com funcionários mentalmente saudáveis eles poderão se dedicar ao trabalho com maior eficiência.

As questões mais desafiadoras em âmbito de segurança e saúde no trabalho são os riscos psicossociais e o *stress* relacionado ao trabalho. Ambas possuem uma consequência relevante na saúde de pessoas, organizações e economias nacionais, um dos maiores desafios na sociedade atualmente é fazer as pessoas enxergarem a importância de trabalhar em um local saudável e de que a saúde mental é tão importante quanto a saúde física e dar conhecimento aos empregados dos direitos trabalhistas deles.

Os assuntos a serem tratados no presente artigo cientifico serão: como é o cenário de um meio ambiente de trabalho materialmente sadio e psiquicamente saudável, quais atitudes que o empregador adota e que podem turbar o meio ambiente de trabalho, qual a relação entre a norma regulamentadora NR-9 e riscos ambientais, como a convenção 155 da Organização Internacional do Trabalho - OIT influenciou o estudo do meio ambiente de trabalho no Brasil, o que é saúde mental e porque é importante que o trabalhador tenha saúde mental.

A metodologia a ser utilizada na elaboração da pesquisa envolverá o método dedutivo e a pesquisa teórica. Tendo em vista o tema a ser tratado, o trabalho será realizado utilizando doutrinas, jurisprudências, livros, artigos de revistas e de jornais, dicionários e enciclopédias, legislações, dicionários, enciclopédias e entrevistas com empregados no atual mercado de trabalho como fontes de pesquisas.

**CAPÍTULO I - MEIO AMBIENTE LABORAL SADIO**

**1.1 Meio ambiente materialmente saudável**

É de extrema relevância que o ambiente de trabalho seja um lugar psiquicamente saudável respeitando a saúde mental dos trabalhadores, no entanto, além do dever dos empregadores e demais empregados de prezar por um ambiente de respeito entre os funcionários que não acate os limites físicos e psicológicos de todos, é de enorme importância que o local de trabalho esteja em boa estrutura para que os funcionários possam realizar seus deveres, pois um local materialmente desestruturado é capaz de prejudicar o desenvolvimento e crescimento de uma empresa.

Um ambiente de trabalho materialmente saudável se preocupa com o funcionário e ocasiona seu contentamento — táticas as quais associadas ao cuidado em servir boas condições e equipamentos, trarão maior produtividade do pessoal como resultado.

Uma das formas de manter o ambiente de trabalho materialmente saudável é oferecer o Equipamento de Proteção Individual (EPI), segundo o entendimento de Sergio Ferreira Pantaleão, o Equipamento de Proteção Individual - EPI é todo dispositivo ou produto, de uso individual utilizado pelo trabalhador, destinado a proteção contra riscos capazes de ameaçar a sua segurança e a sua saúde.

A aplicação de equipamentos deste modelo deve ser feita somente em momentos os quais não são possíveis usar medidas que são capazes de acabar com os riscos do ambiente em que exerce o trabalho, ou seja, no momento em que as medidas de proteção coletiva não forem plausíveis, eficazes e cabais para a diminuição dos perigos e não ofertam proteção íntegra preventiva aos riscos de acidentes do trabalho e/ou de doenças profissionais e do trabalho.

Os equipamentos de proteção coletiva - EPC são ferramentas utilizadas no ambiente de trabalho com finalidade de previnir que os trabalhadores sofram os riscos relacionados aos procedimentos, como por exemplo: o enclausuramento acústico de fontes de ruído, a ventilação dos locais de trabalho, a proteção de partes móveis de máquinas e equipamentos, a sinalização de segurança, e outros.

Uma vez que o EPC não obedece o desejo do trabalhador para cuidar dos seus propósitos, este tem maior prioridade pelo uso do EPI, já que contribui no processo diminuindo os efeitos negativos de um ambiente de trabalho que oferece vários perigos ao trabalhador.

Deste modo, o EPI será obrigatório apenas se o EPC não combater completamente os riscos ou se prestar proteção parcialmente.

Conforme dispõe a Norma Regulamentadora 6, a empresa é obrigada a fornecer aos empregados, gratuitamente, EPI adequado ao risco, em perfeito estado de conservação e funcionamento, nas seguintes circunstâncias:

1. sempre que as medidas de ordem geral não ofereçam completa proteção contra os riscos de acidentes do trabalho ou de doenças profissionais e do trabalho;
2. enquanto as medidas de proteção coletiva estiverem sendo implantadas; e
3. para atender a situações de emergência.

Compete ao Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho - SESMT, ou a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - CIPA nas empresas desobrigadas de manter o SESMT, recomendar ao empregador o EPI adequado ao risco existente em determinada atividade.

Os tipos de EPI´s utilizados podem variar dependendo do tipo de atividade ou de riscos que poderão ameaçar a segurança e a saúde do trabalhador e da parte do corpo que se pretende proteger, tais como:

1. Proteção auditiva: abafadores de ruídos ou protetores auriculares;
2. Proteção respiratória: máscaras e filtro;
3. Proteção visual e facial: óculos e viseiras;
4. Proteção da cabeça: capacetes;
5. Proteção de mãos e braços: luvas e mangotes;
6. Proteção de pernas e pés: sapatos, botas e botinas;
7. Proteção contra quedas: cintos de segurança e cinturões.

O equipamento de proteção individual, de fabricação nacional ou importado,apenas poderá ser vendido ou utilizado com a permissão do Certificado de Aprovação - CA, expedido pelo órgão nacional competente em matéria de segurança e saúde no trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego.

Dentre as atribuições exigidas pela NR-6, cabe ao empregador as seguintes obrigações:

1. Adquirir o EPI adequado ao risco de cada atividade;
2. Exigir seu uso;
3. Fornecer ao trabalhador somente o equipamento aprovado pelo órgão, nacional competente em matéria de segurança e saúde no trabalho;
4. Orientar e treinar o trabalhador sobre o uso adequado, guarda e conservação;
5. Substituir imediatamente o EPI, quando danificado ou extraviado;
6. Responsabilizar-se pela higienização e manutenção periódica; e
7. Comunicar o MTE qualquer irregularidade observada;

O empregado também terá que observar as seguintes obrigações:

1. Utilizar o EPI apenas para a finalidade a que se destina;
2. Responsabilizar-se pela guarda e conservação;
3. Comunicar ao empregador qualquer alteração que o torne impróprio ao uso; e
4. Cumprir as determinações do empregador sob o uso pessoal;

Segundo Luiz Alberto de Vargas e Luiz Antonio Colussi:

O conceito de "meio ambiente laboral sadio" integra um conceito mais amplo, o do "trabalho digno", que deve ser assegurado a todo trabalhador em decorrência do reconhecimento de sua condição humana e de seu direito à dignidade, presente em todas as constituições e no direito internacional, não sendo diferente em nosso Estado democrático de direito, que consagra o direito à saúde como um direito social.

A luta por um trabalho digno tem sido a principal bandeira da Organização Internacional do Trabalho, sendo que a exigência de que o trabalho seja prestado em um ambiente sadio constitui um de seus principais elementos.

Ao contrário dos tempos em que a grande reivindicação dos trabalhadores era a redução da jornada laboral, as demandas, hoje, se concentram em frear o ritmo da exploração global da mão-de-obra que tem levado ao aumento do número de horas trabalhadas no mundo, além da precarização do emprego e a deterioração do ambiente de trabalho, com o aumento dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais.

Assiste-se à proliferação de artifícios jurídicos pelos quais as empresas pretendem se evadir de suas responsabilidades pelos infortúnios laborais, seja através da contratação de empresas interpostas, conhecidas como "de fachada" ou de pseudo-cooperativas de mão-de-obra. Aliado ao enfraquecimento do papel dos sindicatos, decorrente da globalização econômica, (que tornou o capital internacionalizado, enquanto que o trabalho permanece preso ao local), o aumento da ganância empresarial pode ser apontado como principal causa da piora preocupante das condições de segurança e medicina do trabalho ao nível mundial. Ademais, os sindicatos pouco têm produzido nesta questão, quer na fiscalização, quer na negociação de cláusulas que envolvam a saúde e um ambiente sadio no trabalho.

Não se esqueça que, além de tudo isso, do ponto de vista econômico, os gastos da sociedade brasileira com os acidentes são exorbitantes: o Estado, quando paga os benefícios previdenciários; as próprias empresas, quando perdem empregados e têm equipamentos avariados. A tarefa de proteção é de todos.

Aos Estados nacionais incumbe a tarefa imensa de assegurar o respeito às condições mínimas de trabalho previstas em lei, sendo fator de re-equilíbrio de uma relação contratual cada vez mais assimétrica.

Em primeiro lugar, incumbe ao Estado propiciar à sociedade o conhecimento mais completo possível da situação laboral no país, mantendo serviços de estatística que permitam a adoção de eficazes medidas, tanto reparatórias quanto preventivas. Nesse contexto, essencial papel cumpre a exigência de que as empresas notifiquem as autoridades administrativas da ocorrência de infortúnios laborais ocorridos. Pois, em caso contrário, estar-se-ia diante de grave sonegação ao Estado de dados essenciais para formulação de políticas públicas adequadas, além da lesão grave contra os direitos do trabalhador acidentado ou da vítima de doença profissional. Assim, no Brasil, a não expedição da Comunicação de Acidente do Trabalho (CAT) pelo empregador nos casos previstos em lei constitui um verdadeiro delito contra toda a sociedade, o que deveria ser objeto de previsão penal específica em nosso ordenamento jurídico.

Papel relevante desempenham o Ministério do Trabalho e o Ministério Público do Trabalho, e hoje, com a ampliação da sua competência, a própria Justiça do Trabalho, pois devem e podem fiscalizar, exigir o cumprimento da lei e, quando for o caso, apurar responsabilidades e buscar a reparação dos danos.

Por fim espera-se do Estado a adoção de medidas que previnam a ocorrência de infortúnios laborais, que não se resumam em medidas repressivas, mas que importem em reforço positivo aos empregadores que cumprem seu papel social e mantém boas condições de trabalho. Poderia-se pensar em incentivos fiscais ou, mesmo, certificações administrativas de cumprimento das normas laborais de segurança e medicina do trabalho (que favoreceriam a obtenção das famosas certificações ISO) como formas de criar uma verdadeira cultura pela melhoria do ambiente laboral em nosso país.

Dessa forma se pode alcançar efetividade a essa norma constitucional de proteção, propiciando dignidade à pessoa do trabalhador e evitando-se a este graves sofrimentos, como a perda da saúde, mutilações, ou, mesmo, a perda da própria vida.

**1.2 Evolução da proteção ao meio ambiente do trabalho no Brasil (fisico, histórico e evolução da legislação)**

O Direito Internacional do Trabalho deu origem em causa das diversas demandas da classe trabalhadora, que clamava por normas para controlar o trabalho na dianteira de atualizações permanentes no modo de se construir, dos sistemas econômicos e das conjunturas políticas que surgiram no mundo.

A Revolução Industrial, que teve início no século XIX, proporcionou acentuadas modificações nas relações sociais e de trabalho, causando a precisão de acomodações ao fluxo migratório, a escassez de vagas no mercado de trabalho, ao aparecimento de sindicatos, poluição ambiental, dentre outras.

Os ambientes industriais eram nocivos para a saúde do trabalhador e não existia estruturação de direitos trabalhistas, existindo o uso de mão de obra infantil e feminina, jornadas de trabalho prolongadas (que chegavam a dezoito horas por dia), o que causava consequências na saúde dos trabalhadores, incluindo acidentes laborais constantes. Isso tudo alcançou no aparecimento de vários movimentos sociais, que exigiam direitos aos trabalhadores, com a intenção de tornar a relação de trabalho mais humana.

Depois de vários movimentos pedindo pela introdução de modificações nas relações de trabalho, deu-se começo ao aparecimento de protestos isolados, em diversos países, com o objetivo de defender os trabalhadores. Robert Owen foi um industriário, que sustentou o progresso da legislação trabalhista na Escócia, dedicando-se junto com os poderes públicos para avançar as situações de trabalho, diminuir a jornada e regulamentar o trabalho de menores. A Encíclica Rerum Novarum, do Papa Leão XIII, de 1891, salientou-se como documento de apoio à classe trabalhadora, apoiando a defesa aos trabalhadores, a justiça social e a intervenção do Estado na economia para auxiliar os desamparados.

Diversas consequências foram conquistadas após a luta das classes trabalhadoras por melhores condições trabalhistas por todo o mundo, decorrendo na criação de textos jurídicos para controlar as relações trabalhistas. Cintando a Constituição Mexicana, que foi a pioneira a antecipar a barreira da jornada de trabalho para oito horas, a padronização do trabalho da mulher e do menor, férias remuneradas e amparo do direito da maternidade. Na Alemanha, Otto Von Bismarck, nomeado como o “Chanceler de ferro”, fundou a lei de acidentes do trabalho, admitiu sindicatos, aprovando uma legislação social propensa para a proteção do trabalhador. Contudo, foi com o fim da Primeira Guerra Mundial e o surgimento da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que se expandiu a um Direito Internacional do Trabalho.

Comemorado em 1919, o Tratado de Versalhes que pôs um final verdadeiro à primeira grande guerra, deu origem a OIT. Sua Constituição foi elaborada pela Comissão da Legislação Internacional do Trabalho, feita pelo Tratado. Dessa forma, iniciou uma organização tripartite, que tem como finalidade a justiça social, como maneira de garantir a paz mundial.

A busca pelos direitos sociais agravou com a Segunda Guerra Mundial, o que resultou com que em 1944 fosse efetuada pela OIT uma Conferência nos Estados Unidos da América, que alcançou com a Declaração de Filadélfia. Essa Declaração foi acrescentada ao texto da Constituição da OIT por meio de anexo, aumentando os direitos sociais ao nível de direitos humanos e sendo popular pelo famoso princípio de que “o trabalho não é uma mercadoria.”

A Declaração conserva os objetivos e princípios necessários cujo os quais deve manter a Organização, salientando que a paz permanente somente é atingida quando é garantida a justiça social. Entre outros significativos pressupostos da Declaração, é possível salientar os de que “a liberdade de expressão e de associação é uma condição indispensável para um progresso constante”, “a pobreza, onde quer que exista, constitui um perigo para a prosperidade de todos”.

Também estabelece a Declaração que “os princípios enunciados na presente Declaração são plenamente aplicáveis a todos os povos do mundo e que, se nas modalidades da sua aplicação tem de ser devidamente considerado o grau de desenvolvimento social e econômico de cada povo, a sua aplicação progressiva aos povos que ainda são dependentes, assim como àqueles que atingiram o estado de se governarem a si próprios, é um assunto que diz respeito ao conjunto do mundo civilizado.” Em suma, salienta-se que “A Declaração antecipou e serviu de modelo para a Carta das Nações Unidas e para a Declaração Universal dos Direitos Humanos.”

O surgimento da OIT é conceituado em três alicerces : econômico, político e humanitário. Na concepção econômica, existe a ideia de que não é possível haver a efetivação de direitos trabalhistas somente em alguns Estados, uma vez que isso dificulta a concorrência no mercado exterior, em virtude do efeito que as políticas sociais trabalhistas constituem sobre a criação. A apresentação política foi dada em virtude da insegurança de que a revolta dos trabalhadores constituída em movimentos sociais poderia resultar em uma revolução, desordenando o estado de ordem e de paz que se procurava. Enfim, a questão humanitária acentua pela demanda do trabalhador não ser visto como uma mercadoria e sim como um sujeito de direitos, que clama por proteção e garantias que possam lhe oferecer uma vida descente.

No que se refere à manifestação dos Estados sobre a Convenção, o artigo 19, ponto 05, da Constituição da OIT dispõe:

5. Tratando-se de uma convenção:

a) será dado a todos os Estados-Membros conhecimento da convenção para fins de ratificação;

b) cada um dos Estados-Membros compromete-se a submeter, dentro do prazo de um ano, a partir do encerramento da sessão da Conferência (ou, quando, em razão de circunstâncias excepcionais, tal não for possível, logo que o seja, sem nunca exceder o prazo de 18 meses após o referido encerramento), a convenção à autoridade ou autoridades em cuja competência entre a matéria, a fim de que estas a transformem em lei ou tomem medidas de outra natureza;

c) os Estados-Membros darão conhecimento ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho das medidas tomadas, em virtude do presente artigo, para submeter a convenção à autoridade ou autoridades competentes, comunicando-lhe, também, todas as informações sobre as mesmas autoridades e sobre as decisões que estas houverem tomado;

d) o Estado-Membro que tiver obtido o consentimento da autoridade, ou autoridades competentes, comunicará ao Diretor-Geral a ratificação formal da convenção e tomará as medidas necessárias para efetivar as disposições da dita convenção;

e) quando a autoridade competente não der seu assentimento a uma convenção, nenhuma obrigação terá o Estado-Membro a não ser a de informar o Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho -- nas épocas que o Conselho de Administração julgar convenientes -- sobre a sua legislação e prática observada relativamente ao assunto de que trata a convenção. Deverá, também, precisar nestas informações até que ponto aplicou, ou pretende aplicar, dispositivos da convenção, por intermédio de leis, por meios administrativos, por força de contratos coletivos, ou, ainda, por qualquer outro processo, expondo, outrossim, as dificuldades que impedem ou retardam a ratificação da convenção.

É possível reforçar como princípios orientadores da Convenção de Viena, os da boa-fé, pacta sunt servanda e do livre convencimento. Também são tematícas da Convenção alguns conceitos de hermenêutica, previstos em seu artigo 31, que tange normas que demandam a interpretação dos tratados com base na boa fé, à luz de seus propósitos e alvos, assim como o dever de cumprimento pelo Estado signatário das normas calculadas no tratado a que tenha manifestado adesão, como previsto em seu artigo 27.

**1.3 Riscos ambientais NR9**

NR9 é a norma regulamentar que se responsabiliza pelos Programa de Prevenção de Riscos Ambientais, nomeada também como PPRA. A NR9 estabelece a obrigação de proteção indispensável para segurança da saúde física e mental dos trabalhadores em ambientes insalubres.

Segundo o texto dado pela Portaria SSST n.º 25, 29 de dezembro de 1994,

A Norma Regulamentadora - NR estabelece a obrigatoriedade da elaboração e implementação, por parte de todos os empregadores e instituições que admitam trabalhadores como empregados, do Programa de Prevenção de Riscos Ambientais - PPRA, visando à preservação da saúde e da integridade dos trabalhadores, através da antecipação, reconhecimento, avaliação e conseqüente controle da ocorrência de riscos ambientais existentes ou que venham a existir no ambiente de trabalho, tendo em consideração a proteção do meio ambiente e dos recursos naturais.

Segundo o tópico 9.3.1 do texto dado pela Portaria SSST n.º 25, 29 de dezembro de 1994:

O Programa de Prevenção de Riscos Ambientais deverá incluir as seguintes etapas:

a) antecipação e reconhecimentos dos riscos;

b) estabelecimento de prioridades e metas de avaliação e controle;

c) avaliação dos riscos e da exposição dos trabalhadores;

d) implantação de medidas de controle e avaliação de sua eficácia;

e) monitoramento da exposição aos riscos;

f) registro e divulgação dos dados.

A norma regulamentadora foi originalmente editada pela Portaria MTb nº 3.214, de 08 de junho de 1978, sob o título “Riscos Ambientais”.

Nomeada como Norma Geral pela Portaria SIT nº 787, de 28 de novembro de 2018, a redação principal da norma decretava a responsabilidade de julgar os riscos ambientais, assim classificados, além dos agentes físicos, químicos e biológicos, outros riscos não vistos como nocivos e arriscados, de forma a proporcionar sua anulação através de medidas de segurança pública ou individual.

Com a ausência de uma formação de uma Comissão Nacional Tripartite Temática (CNTT) para a assistência constante da efetivação da NR-09, os avanços da norma são debatidos explicitamente no âmbito da Comissão Tripartite Paritária Permanente (CTPP)\*.

A partir da data de sua publicação, a NR-09 sucedou-se por onze modificações, sendo três amplas revisões de conteúdo e oito alterações pontuais. A primeira modificação foi realizada pela Portaria SSMT nº 12, de 6 de junho de 1983, que conferiu concedeu nova redação à norma.

De acordo com a entrevista enviada para a revista da Associação Brasileira de Higienistas Ocupacionais (ABHO), atribuída pela Tecnologista da Fundacentro Maria Margarida T. Moreira Lima, na primeira alteração ao texto principal, foi aumentada o conceito de riscos ambientais da NR-09, que concedeu a inclução de “agentes mecânicos e outras condições de insegurança”. Porém essa atualização trouxe questionamentos de clareza sobre o alcance dos riscos a serem ponderados.

A segunda modificação houve com a Portaria DNSST nº 05 , de 17 de agosto de 1992, por meio do prefácia do Mapa de Riscos Ambientais para locais os quais o nível de risco e quantidade de empregados requisitassem a constituição de Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), objetivando à atuação dos trabalhadores em relação a fiscalização da extinção dos riscos retratados.

O texto redigido pelo GTT foi colocado em observação pública através da Portaria MTb nº 11, de 13 de outubro de 1994, tendo obtido opniões da coletividade. Sucessivamente à consulta pública, foi concebido novo GTT, para examinar a NR-09, deixando a proposta inicial de inclusão das medidas de prevenção na NR-06. Esse GTT se realizou em 23 e 24 de novembro de 1994 e preparou a proposta para a NR-09, que começou a ser designada como “Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA)”. Tal proposta de alteração foi postada pela Portaria SSST nº 25, de 29 de dezembro de 1994. Nessa versão recente, a NR-09 decretou a responsabilidade de preparação e efetivação do PPRA, tendo em consideração a precipitação, aclamação, análise e monitoramento dos riscos ambientais, causados pelos agentes químicos, físicos e biológicos.

**CAPÍTULO II - VIOLÊNCIA E COMPORTAMENTOS ABUSIVOS NO AMBIENTE LABORAL**

**2.1 Atitudes do empregador que podem turvar o meio ambiente de trabalho**

As doutrinas são ricas em contraposições em relação a definição de empregador estabelecido pela lei, relacionado ao termo “empresa”, visto que algumas doutrinas expõe que esta não se entende como sujeito de direito e que o correto seria: pessoa física, jurídica ou ente despersonalizado titular da empresa/estabelecimento (Delgado, 2010) ou entes despersonalizados como a massa falida ou o condomínio representam em relações empregatícias, por exemplo, e que terminam não ingressando no conceito estabelecido pela lei (Nascimento, 2011) e outrem compreendem ainda que não há obrigação de se contrapor a definição legal pelo emprego do termo “empresa”, uma vez que ela pode acolher um caráter subjetivo e nos acredita-se que nos contratos de trabalho deve se dar mais importância à atividade econômica (empresa) do que à pessoa que a explora que é o próprio empresário (CASSAR, 2014).

O empregador é o responsável cujo reprime os poderes de direção, regulamentação, fiscalização e disciplina.

O poder diretivo (ou de direção) é, consoante Mauricio Godinho Delgado (2010): “o conjunto de prerrogativas [...] dirigidas à organização da estrutura e espaços empresariais internos [...] com a especificação e orientação cotidianas no que tange a prestação de serviços”, isto é , é o poder o qual concede ao empregador a obrigação e a liberdade de delegar as regras técnicas e organizacionais da empresa.

Concebemos por poder de regulamentação (ou regulamentar) um poder interiorizado no poder diretivo, isto é, o poder diretivo é alcançado por meio do poder regulamentar.

O empregador tem sua conceituação legal no artigo 2º caput e § 1º, da referida Consolidação das Leis do Trabalho, que diz:

Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

§ 1º - Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados.

Algumas atitudes do empregador podem prejudicar seriamente o ambiente de trabalho, como por exemplo; Não agir conforme o próprio discurso. Praticada pela liderança, esta "filosofia" causa desconforto e irritabilidade na equipe e levar até mesmo a desligamentos. O coach e sócio fundador da Alliance Coaching Sílvio Celestino conceitua isso como "falta de integridade". "É a incapacidade do líder de fazer aquilo que ele diz que é necessário. Por exemplo: ele pede que todo mundo seja pontual, mas nunca chega no horário. Ou até mesmo diz que é preciso reduzir custos e depois faz um gasto excessivo em um evento, ou almoço com clientes", explica.

Não dialogar da forma correta também pode turvar o meio-ambiente de trabalho, desde o diálogo lacônico, em que o líder fala pouco e resume demais o conteúdo da conversa, até grosserias. "Falta de orientação, de feedback, estressa os funcionários e chega uma hora em que ninguém aguenta. A qualidade de vida das pessoas dentro de uma empresa é proporcional à dos diálogos que nela existem, e isso é responsabilidade do líder", diz Celestino.

Outra atitude comum é ignorar o potencial de crescimento da equipe empregadores que não reconhecem o potencial de crescimento da equipe e não promovem funcionários nem disponibilizam novas ferramentas e oportunidades de trabalho só provocam desestímulo, segundo Clara Linhares, professora da área de pessoas da Fundação Dom Cabral.

Uma falha muito comum é a promessa não cumprida que já foi apontada por especialistas consultados por EXAME.com com uma das mais drásticas atitudes que os empregadores podem cometer com os empregados. Prometer promoção ou férias e depois dizer que não vai mais ser possível, são as mais comuns, segundo Celestino.

Segundo Homero Reis, uma questão de imaturidade emocional é o líder que trata relacões de trabalho de forma pessoal, que "acredita que alguém discorda dele, e não da ideia". Porém, tratar os empregados superficialmente, também não é o correto. "Ele precisa demonstrar preoucupação sobre como o funcionário está na carreira e na vida particular", afirma Clara Linhares.

Segundo com o coach Homero Reis, o contratante que não tem abertura para entender outros pontos de vista pode incentivar a perda de talentos na sua companhia. "É aquele que diz: eu sou uma pessoa fácil, basta que você me obedeça e me dê o seu melhor".

Chefes que desqualificam o pessoal, se referem aos funcionários de forma pejorativa e colocam apelidos são praticamente um convite para deixar o trabalho, além de prejudicar a saúde mental dos empregados, de acordo com Clara Linhares.

O ambiente de trabalho é um local cujo deve ser agradável e amistoso durante o dia a dia da empresa. É fundamental manter um bom relacionamento entre os funcionários para que não se crie um ambiente tóxico e que, por consequência, afete a saúde mental dos trabalhadores.

Edson Moura e Márcia Clarindo, professores do Curso Online UOV Liderança Gerencial – Como Desenvolver Habilidades em Liderança, explicam que há uma diferença entre chefe e líder. Enquanto o líder busca motivar sua equipe, o chefe busca mandar em cada funcionário, o que pode deixar o ambiente de trabalho pesado e os funcionários estressados com o serviço.

Um líder é o responsável por dirigir e motivar sua equipe. Inspira e segue junto com ela. A imagem de liderança é respeitada e os funcionários, o que se opõe a imagem do chefe, os funcionários tendem a não temê-lo. Sempre se atenta aos resultados, mas também está atento à melhor forma de orientar sua equipe para que, juntos, alcancem as metas estabelecidas. Um bom líder sabe que não tem funcionários, mas sim uma equipe. Sempre disponível, ele ouve seu time e procura explorar o melhor de cada um, valorizando habilidades e respeitando dificuldades.

Já o chefe é aquela que comanda pessoas, é autoritário e dá ordens. Este está sempre pensando em resultados e lucros, focando em si próprio o poder sobre sua equipe. A imagem do chefe tende a ser temida, não respeitada. Os funcionários não se sentem à vontade para relatar problemas ou a questionar quando têm dúvidas.

**2.2 Straining**

“Straining" se refere ao assédio moral organizacional, gestão por injúria, gestão por estresse ou assédio moral coletivo.

Trata-se de uma maneira de gestão incorreta por meio da qual o contratado, em favor de elevar ao máximo as respostas, aceita mecanismos que constituem depravação do meio ambiente laboral e das relações trabalhistas.

Conforme o entendimento do Tribunal Superior do Trabalho:

(…) INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. ASSÉDIO MORAL. TRATAMENTO INADEQUADO DISPENSADO AO TRABALHADOR. (…) O dano moral sofrido pelo empregado passível de indenização é aquele ofensivo à sua esfera extrapatrimonial ou aos seus direitos personalíssimos, ou seja, aqueles inerentes à intimidade, à vida privada, à honra, à imagem, à dignidade, entre outros. O assédio moral organizacional, também denominado gestão por injúria, gestão por estresse ou assédio moral coletivo, consiste na sistemática degradação do meio ambiente de trabalho, com vistas a incrementar a produtividade dos empregados, normalmente por meio de exigência de metas inalcançáveis ou de difícil cumprimento, podendo ser acompanhada de ofensas ou humilhações. (…)” (RR-25430-51.2014.5.24.0007, 2ª Turma, Relator Ministro José Roberto Freire Pimenta, DEJT 04/08/2017).

Considera-se a veracidade de que, no assédio organizacional, há uma carência de uma vítima específica. A atuação é direcionada para um grupo de empregados como categoria condenável de gestão empresarial. É o que acontece com insistência e cobrança exigência de metas de inconcebível execução em séries, com emprego de insultos, provocações e uso de intimidações. Conforme dispõe outro julgado do Tribunal Superior do Trabalho:

(…) INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. ASSÉDIO MORAL. TRATAMENTO INADEQUADO DISPENSADO AO TRABALHADOR. DANO IN RE IPSA. QUANTUM INDENIZATÓRIO. R$ 3.000,00 (TRÊS MIL REAIS). (…) O dano moral sofrido pelo empregado passível de indenização é aquele ofensivo à sua esfera extrapatrimonial ou aos seus direitos personalíssimos, ou seja, aqueles inerentes à intimidade, à vida privada, à honra, à imagem, à dignidade, entre outros. O assédio moral organizacional, também denominado gestão por injúria, gestão por estresse ou assédio moral coletivo, consiste na sistemática degradação do meio ambiente de trabalho, com vistas a incrementar a produtividade dos empregados, normalmente por meio de exigência de metas inalcançáveis ou de difícil cumprimento, podendo ser acompanhada de ofensas ou humilhações. Nesse contexto, não obstante o entendimento do Regional, verifica-se que os fatos delineados no acórdão recorrido permitem outro enquadramento jurídico. (…)” (RR-25430-51.2014.5.24.0007, 2ª Turma, Relator Ministro José Roberto Freire Pimenta, DEJT 04/08/2017).

A opressão laboral não é manifestada, somente por meio de condições particulares, sendo entendida a partir de um estudo sobre as particularidades da vítima e do agressor mas também, se desenvolve de uma conciliação de motivos referentes ao ambiente de trabalho, às circunstâncias organizacionais e aos meios de relacionamento entre todos os contratados e entre eles e os contratantes.

Dessa forma, conclui-se que, nada impede a atávica conduta do assediador, temas estruturais e de direção influenciam no acontecimento do assédio, facilitando-o. O Assédio Moral transfigura-se por posterior, uma tribulação empresarial pois as companhias, e o específico trabalho público são os palcos cujo tais condutas antiéticas ocorram, isto é por insensata omissão ou por promover circunstâncias, que incentivam o terror psicológico.

Segundo Guedes (2008), o “straining" marca a substituição da ética do trabalho pela recompensa premial, instituída pelos novos modelos de produção americano e japonês e que também se apoiam na tolerância do mal. O ambiente de trabalho é tomado como um campo aberto onde tudo é possível em nome da competitividade. Várias são as vítimas e à nova cultura gerencial se expande em discursos, reuniões, palestras, em que o grupo é, inicialmente, admoestado a produzir e atingir as metas. Aos poucos a brandura das advertências vai cedendo lugar à pressão psicológica explícita e o grupo passa a sofrer ameaças, que vão desde os castigos tipo pagar prenda […] seguida da severa ameaça de dispensa com ou sem justa causa.

A jurisprudência dispõe nesse direcionamento, desenvolvendo o que se intitula por Assédio Moral Organizacional:

EMENTA: DANOS MORAIS. ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL. COBRANÇA OSTENSIVA DE METAS E DESRESPEITO. INDENIZAÇÃO. A cobrança de metas pelo empregador é natural nas relações de trabalho, pois significa chamar os empregados às suas responsabilidades, nas quais se inclui o dever de cooperar com o empregador para o sucesso do empreendimento, porém, desde que ocorra nos limites da normalidade.

Vale salientar que essa temática de assédio não se mistura com o perverso Assédio Moral no Trabalho cometido por um assediante de conduta aética que visa exclusivamente o extermínio da vítima, como principal objetivo

Observamos, no nosso cotidiano, que as condições de trabalho estão se tornando mais duras: é preciso fazer cada vez mais, e melhor, contudo o objetivo das organizações não é destruir o empregado, mas, ao contrário, melhorar o seu desempenho. Já no assédio moral, não se trata de melhorar a produtividade ou otimizar os resultados, mas se livrar de uma pessoa porque, de uma maneira ou de outra, ela ‘incomoda’.Trata-se de uma relação dominante-dominado, na qual aquele que comanda o jogo procura submeter o outro até fazê-lo perder a identidade. A autoridade legítima sobre um subordinado se torna a dominação da pessoa. Tal violência não é útil à organização nem à boa administração da empresa. (Martiningo Filho e Siqueira,2008)

**2.3 Normas internacionais sobre meio ambiente de trabalho (OIT, Convenção 155)**

As Normas Internacionais do Trabalho aceitam o método de convenções e de recomendações. As convenções são tratados internacionais subordinados, a aprovação por intérmedio de cada um dos estados-membros (EM) da Organização.

A OIT foi elaborada pelo Tratado de Versalhes de 1919, havendo como inspiração a afeição de justiça social e a sua relevância a fim de manter a paz, de maneira que, no plano internacional, não haja contraposição de circunstâncias de trabalho.

A entidade constitui-se em uma pessoa jurídica de Direito Internacional, sendo

aplicados às suas representações os privilégios e as imunidades assegurados às representações das pessoas de Direito Público externo, e, embora dotada de personalidade jurídica própria, a OIT está vinculada à Organização das Nações Unidas, como organismo especializado, sem perder a natureza de pessoa jurídica de Direito Internacional. A OIT é constituída de Estados-membros (Sussekind, 2010).

São três órgãos os que constituem a OIT: a Conferência Internacional do Trabalho, o Conselho de Administração e a Repartição Internacional do Trabalho.

Segundo Süssekind (2010) , a Conferência Internacional do Trabalho é a assembléia-geral de todos os Estados-membros da organização, é o órgão supremo da OIT, que elabora a regulamentação internacional do trabalho e dos problemas que lhe são conexos, por meio de convenções, recomendações e resoluções. O Conselho de Administração é o órgão que administra, sob a forma colegiada, a Organização Internacional do Trabalho. E a Repartição Internacional do Trabalho constitui a secretaria técnico-administrativa da OIT e, dentre suas tarefas, merecem destaque as publicações periódicas e eventuais sobre a legislação comparada e os aspectos doutrinários e técnicos, referentes aos problemas que interessam à OIT.

Vale salientar as convenções constituídas pela Conferência Internacional do Trabalho, que é a Assembléia Geral da Organização Internacional do Trabalho.

As convenções da OIT são normas jurídicas provenientes da Conferência da OIT, que têm por objetivo determinar regras gerais obrigatórias para os Estados que a ratificarem, passando a fazer parte de seu ordenamento jurídico interno. As convenções da OIT têm natureza de tratado-lei, de tratado internacional. (Martins, 2004).

Almeida (1997) ensina que as convenções da OIT são tratados leis (normativos) multilaterais que visam a regular certas relações sociais, abertas à ratificação dos Estados-membros da OIT e que as convenções criam obrigações internacionais para os Estados que as ratificam.

Conforme o art. 19, alínea 5, letra “b”, da Constituição da Organização Internacional do Trabalho, cada um dos Estados-membros compromete-se a submeter, em certo prazo, a convenção aprovada à autoridade competente para a matéria, a fim de tornar a convenção lei, ou, então, tomar as medidas complementares.

A convenção nº 155 da OIT aborda da saúde e segurança do contratato e o ambiente laboral, fornecendo suas diretrizes e concepções. No primeiro momento seu texto determina a indispensabilidade do progresso, dentro do Estado membro – contando com a colaboração de disposições de empregadores e empregados na sua preparação –, de uma política nacional sobre segurança e saúde dos empregados e o ambiente a ser seguida a nível nacional e pelas empresas.

O complexo máquina-trabalho: as edificações do estabelecimento, equipamentos de proteção individual, iluminação, conforto térmico, instalações elétricas, condições de salubridade ou insalubridade, de periculosidade ou não, meios de prevenção à fadiga, outras medidas de proteção ao trabalhador, jornadas de trabalho e horas extras, intervalos, descansos, férias, movimentação, armazenagem e manuseio de materiais que formam o conjunto de condições de trabalho etc. (NASCIMENTO, 2011)

**CAPÍTULO III - ASSÉDIO MORAL E SUAS DENOMINAÇÕES**

**3.1 O papel da empresa no meio ambiente de trabalho saudável**

O ambiente de trabalho é um conjunto de fatores relacionados ao desempenho das atividades dos trabalhadores, envolvendo elementos físicos - como o local de trabalho em sentido amplo, máquinas, móveis, utensílios e ferramentas - e elementos imateriais - como rotinas e processos.

Os impactos negativos causados por um ambiente de trabalho em condições degradantes e insalubres podem afetar a residência do trabalhador e toda a sociedade, ocasionando problemas das mais variadas ordens. Começamos então a entender a importância de se investir cada vez mais em um meio ambiente de trabalho saudável.

É comum que a atenção com este conceito nas empresas se dê apenas em razão da preocupação com acidentes de trabalho, pagamentos de adicionais de insalubridade e periculosidade, fiscalizações trabalhistas, multas trabalhistas e por outras questões relacionadas exclusivamente à segurança do trabalho. Porém, é preciso ter em mente que essas questões são apenas uma parte do amplo conceito e que investir de forma preventiva pode significar investir também no crescimento da própria empresa.

Um ambiente de trabalho saudável é aquele em que trabalhadores e gerentes colaboram para melhorar as questões de segurança e saúde no ambiente de trabalho real; questões de segurança, saúde e bem-estar no ambiente de trabalho psicossocial, incluindo organização do trabalho e cultura organizacional; recursos para a saúde pessoal no ambiente de trabalho. ambiente de trabalho; e o engajamento da empresa com a comunidade para melhorar a saúde dos trabalhadores, seus familiares e demais membros da comunidade.

Os riscos à saúde física e mental dos trabalhadores no ambiente de trabalho podem ser reduzidos ou eliminados com a adoção de uma série de medidas, que são realizadas em uma série de atividades para esse fim. Essas medidas devem estar integradas às demais atividades do dia a dia do negócio e precisam ser compreendidas, acreditadas e praticadas por todos os integrantes da empresa.

Na prática, isso significa investir não apenas em insumos e produtos, mas também em pessoas, máquinas, equipamentos, procedimentos, relações humanas e organização do trabalho. Por exemplo, o Google oferece a seus funcionários cortes de cabelo, comida gourmet, serviços de lavanderia, horários de trabalho flexíveis, políticas exclusivas de licença maternidade, espaços e estações de trabalho diferenciados e outras vantagens exclusivas. Há uma equipe dentro da empresa cujo trabalho é desenvolver estratégias para manter os funcionários felizes, engajados e produtivos.

Adotar essas medidas, adaptando-se à realidade de cada empresa, fortalece a cultura organizacional, aumenta a produtividade dos funcionários e melhora o atendimento ao cliente, aumentando a rentabilidade da empresa. Também reduz passivos trabalhistas por meio de litígios, multas trabalhistas e rescisões de contratos, reduzindo a rotatividade e afetando positivamente os salários. Além disso, oferecer benefícios e privilégios aos seus colaboradores é o diferencial que pode fazer da sua empresa uma referência em seu segmento, pois é onde as pessoas querem trabalhar, reduzindo a rotatividade e aumentando e promovendo a retenção, por meio da Folha de Pagamento, processos seletivos reduzem despesas e podem até gerar "marketing gratuito”.

O impacto positivo vai além do local de trabalho, podendo atuar com toda a comunidade, pois reage em um sistema único de saúde - reduzindo o atendimento em casos de acidentes de trabalho, doenças ocupacionais, doenças ocupacionais, etc. - inclusive na previdência social - reduzindo as aposentadorias por invalidez , auxílio-doença, valor do auxílio-acidente, etc. No entanto, não existe uma fórmula mágica que funcione para todas as empresas. Para alcançar um ambiente de trabalho saudável, além do contínuo controle e análise de resultados, é necessária a análise individual, implementação e/ou manutenção de medidas específicas. Na maioria dos casos, também é necessário mudar a mentalidade de empreendedores e funcionários acostumados aos modelos tradicionais de negócios.

Adotar medidas para reduzir o risco de acidentes de trabalho por meio de treinamento e equipamentos; proporcionar benefícios sociais aos funcionários - como auxílio-maternidade/paternidade estendido - benefícios educacionais - como descontos em treinamentos ou cursos profissionalizantes - e benefícios de saúde - como programas de bem-estar e incentivo à atividade física, mesmo dentro da empresa-; oferecer horários flexíveis, trabalhar de casa, e até mesmo permitir que os funcionários gerenciem seus próprios horários; criar espaços físicos para o trabalho prazeroso e de lazer; demonstrar respeito e confiança no trabalho que os funcionários realizam; todos possível Exemplos de ações tomadas para melhorar o ambiente de trabalho.

Conforme os ensinamentos de Ulrich, empresas podem e devem proporcionar aos funcionários um ambiente que dê sentido a sua vida, e não ser só um emprego ganha pão.

**3.2 O papel do empregado no meio ambiente**

As obrigações do trabalhador surgem por meio do contrato de trabalho e, portanto, ele tem a missão contratual de prestar serviços, obedecer às regras, obedecer à hierarquia funcional, entregar o comportamento do trabalho ao patrão, entregar o produto que tanto trabalhou para desenvolver, o empregador, quando permitido por lei, obrigações e inúmeras outras obrigações.

Entende-se como empregado todo o trabalhador que presta serviço ao empregador. Observa-se que figuram nos polos da relação de emprego, exatamente, o empregado e o empregador (GARCIA, 2013). JÚNIOR (2015) menciona que “participam da relação de emprego, que deriva da celebração de um contrato de trabalho, dois pactuantes, denominados de empregado e de empregador […]”.

Os trabalhadores devem ser leais, diligentes, cooperativos e respeitosos ao status hierárquico dos superiores, colegas e demais sujeitos no ambiente de trabalho. Os funcionários não devem ofender ninguém com ataques verbais ou físicos.

O artigo 482 da CLT dispõe sobre o dever de fidelidade na negociação habitual, concorrência e habilidade (alíneas a c) está previsto alínea a; o dever de diligência da figura da desídia, conhecido como ausência de cuidado ou atenção no serviço (alínea e); dever de colaboração nas faltas denominadas de indisciplina e insubordinação (alínea h).

Caso um trabalhador não cumpra estas regras, pode ser despedido por justa causa, como se pode entender lendo o artigo acima citado.

Assim, a CLT em seu art. 3º, caput, apresenta o conceito de empregado no sentido de que: “Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário” (CLT, texto digital).

MARTINEZ (2014) ressalta que o empregado aparece como sujeito prestador de serviço e acrescenta:[...] aquele que pessoalmente, sem auxílio de terceiros, despende, em caráter não eventual e sob direção alheia, sua energia laboral em troca de salários; aquele que, por não exercer atividade por conta própria, não assume riscos da atividade na qual está incurso.

GARCIA (2013) enfatiza que o empregado é sempre uma pessoa física, que presta serviço pessoalmente, sendo subordinado, não eventual e mediante salário. E de maneira similar JÚNIOR (2015) frisa que “o empregado representa, assim, o contratante que assume uma obrigação principal de fazer, mais precisamente de prestar serviços, qualificados pela pessoalidade, não-eventualidade, por conta alheia e mediante remuneração”.

Visto isso, no próximo item será identificado algumas características específicas do empregado.

Sem prejudicar seus demais deveres, o empregado deve: Ter bom comportamento, uma vez que a incontinência comportamental refere-se ao comportamento do funcionário distorcido, mas acompanhado de motivos sexualmente motivados; mau procedimento refere-se a funcionários que adotam atitudes desrespeitosas, fora do padrão, incorretas, funcionários que cumprem disposições do contrato de trabalho ou violações dentro do comportamento regular da empresa. (Artigo 482 B CLT);

Não praticar infrações disciplinares relacionadas com o incumprimento das regras gerais do empregador, práticas da empresa, avisos, regulamentos internos, etc. (Art. 482 H CLT);

Não cometer ofensas físicas e psíquicas, nos termos da CLT 482, alíneas j e k, o fato de um empregado ter praticado ato lesivo à honra ou à boa reputação ou que constitua ofensa física constitui crime contra seu motivos do empregador e até dos superiores para despedimento de qualquer pessoa por justa causa;

Agir com integridade de caráter: A improbidade constitui motivo ensejador de justa causa, diz respeito à conduta do empregado e, geralmente, revela o seu mau caráter. (Art 482 A CLT);

Não apresentar-se para trabalhar alcoolizado: Pode se configurar no emprego ou fora, nesse último caso deve habitualmente, já no primeiro pode se dar uma única vez. (Art 482 F CLT);

Deixar de cumprir as obrigações do contrato, configura a desídia o conjunto de pequenas faltas que demonstram o quadro de indiferença do empregado para com o serviço, (Art. 482 E CLT);

Não faltar ao trabalho sem aviso prévio; configura a desídia o conjunto de pequenas faltas que demonstram o quadro de indiferença do empregado para com o serviço. Art , 482 E CLT; O abandono de emprego deve ser entendido como a conduta do empregado que deixa seu emprego, desistindo de trabalhar na empresa, (alínea i do artigo 482 da CLT);

Não interfira em assuntos que envolvam apenas a gestão da empresa. De acordo com o artigo 482 g da Lei do Trabalho da República Popular da China, a divulgação de segredos da empresa por um funcionário é motivo de demissão justificável.

Essas atitudes, quando bem observadas e respeitadas, ajudarão cada colaborador a permanecer na empresa o maior tempo possível além de contribuir para um ambiente laboral saudável.

**3.3 Assédio moral no trabalho**

O assédio moral no trabalho pode ser entendido como um ato de violência contra um empregado, e inclui uma série de situações vexatórias em que a humilhação, constrangimento e dignidade do empregado são violados. Esses comportamentos são muitas vezes praticados por superiores, mas também podem vir de colegas de trabalho, enfim, são projetados para rebaixar, isolar e desestabilizar os funcionários no ambiente de trabalho, muitas vezes com consequências desastrosas para o funcionário e para a empresa.

Para configurar o assédio ético, a prática deve ocorrer repetidamente, ou seja, não ocorre em incidentes esporádicos, mas sim com frequência e, além disso, o comportamento do agressor deve estar fora da faixa normal esperada de uma relação de trabalho, uma vez que, em todo ambiente de laboral as exigências são indispensáveis e estão inclusas na relação empregatícia, porém o seu excesso pode gerar incidência de assédio moral.

O assédio moral é uma espécie de violência perversa que se caracteriza por sua repetição ou sistematização contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho, sua aferição pelo Judiciário Trabalhista acaba por enfrentar dificuldades próprias de uma violência ainda pouco compreendida em suas facetas e de difícil prova. HIRIGOYEN (2005)

Além de se ver vítima de uma agressão destrutiva defendendo seus direitos, os trabalhadores atingidos iniciaram outra luta tão dura quanto a anterior: Convencer o judiciário de que sofreram abusos no local de trabalho e que têm direito à indenização dos trabalhadores pelos danos sofridos em decorrência do assédio moral. Em muitos casos, o assédio sutil leva a outra forma de constrangimento e punição para as vítimas dessa violência: os tribunais trabalhistas não reconhecem seus direitos.

Dentro do judiciário, os magistrados do trabalho são cada vez mais confrontados com essa questão e, claro, a prova e a valoração são dois desafios que precisam ser debatidos abertamente para aprofundar a questão na retórica e encontrar a resposta certa. Especificidade do direito e da jurisprudência.

De acordo com DALAZEN (2000) como “o agravo ou constrangimento moral infligido quer ao empregado, quer ao empregador, mediante violação a direitos ínsitos à personalidade, como consequência da relação de emprego”.

A situação em que uma pessoa ou grupo de pessoas exercem uma violência psicológica extrema, de forma sistemática e frequente (em média uma vez por semana) e durante um tempo prolongado (em torno de uns 6 meses), sobre outra pessoa, a respeito da qual mantém uma relação assimétrica de poder no local de trabalho, com o objetivo de destruir as redes de comunicação da vítima, destruir sua reputação, perturbar o exercício de seus trabalhos e conseguir, finalmente, que essa pessoa acabe deixando o emprego. LEYMANN (1999).

Tal definição é criticada por alguns doutrinadores por ser muito rígida. Especialmente pela exigência determinada lapso temporal mínimo (cerca de seis meses) para a configuração de mencionada espécie de assédio. Segundo alguns dicionários, o assédio (não necessitando ser o moral) é a insistência inoportuna, juntamente de alguém, com questionamentos, propostas, pretensões, ações, pedidos, etc.

A deliberada degradação das condições de trabalho através do estabelecimento de comunicações não éticas (abusivas), que se caracterizam pela repetição, por longo tempo, de um comportamento hostil de um superior ou colega(s) contra um indivíduo que apresenta como reação, um quadro de miséria física, psicológica e social duradoura LEYMANN (1999).

MENEZES (2009) define assédio moral como submeter alguém sem trégua a ataques repetidos. O assédio moral requer, portanto, a insistência, repetições, procedimentos, omissões, atos, palavras, comentários, críticas, piadas.

Segundo AGUIAR (2006), a prática de humilhações e maus-tratos surge pela herança cultural de coisificação do trabalhador e pela exigência do novo perfil do empregado solicitado pela cultura organizacional: busca do empregado perfeito não questionador, maleável, polivalente, flexível.

Esta relação do assédio moral contemporâneo com práticas históricas evidencia-se destacadamente na seguinte decisão do E. TRT da 14ª Região:

ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO. VIOLÊNCIA MORAL COMPROVADA. INDENIZAÇAO DEVIDA. A figura do assédio moral no ambiente de trabalho é prática antiga, mas apenas recentemente se reconhece sua existência e reparação. É uma forma de violência moral, acima de tudo, um desrespeito à dignidade da pessoa humana, ao que, restando comprovado o assédio, é devida a indenização.

Recurso Improvido. (TRT 14ª Região. 1ª Turma RO 00733.2007.004.14.00-8. Juíza Vânia Maria da Rocha Abensur. Publicado em 13 de fev. 2007. Disponível em: http://www.trt14.gov.br. Acesso em: 5 de jun. 2008, 05:32:00).

MOLON (2006) defende que o contexto econômico atual é o motivo procriador do assédio moral, visto que se configura pela busca desenfreada pelo lucro sem precedente na História: leis de mercado que geram competitividade exacerbada, busca incessante do aperfeiçoamento profissional e disciplina interna voltada para conseguir o máximo de produtividade com o mínimo de dispêndio.

O autor recorda que tudo isso tem colaborado para gerar um distanciamento entre os trabalhadores, um grau tamanho de impessoalidade com a consequente adoção de procedimentos moralmente reprováveis.

Na mesma direção, SILVA (2007) pontua que a busca desenfreada pelo poder, sucesso e bens materiais acabou por gerar uma sociedade de freios éticos, onde o semelhante é visto apenas como um objeto a ser alcançado.

Dessa forma, o assédio moral da forma a qual que se define no cenário atual, não há como separa-lo da fonte política de cobrança de finalidades, elemento propício à sua ocorrência: que exige colaboradores polivalentes e altamente adaptáveis a todas as exigências do mercado e as limitações da empresa, visando deles a constante criatividade e flexibilidade. Exige-se, inclusive, uma produtividade acima da capacidade do trabalhador, independentemente de sua capacidade física e intelectual, especialmente nos modelos de gestão conhecidos como “reengenharia” e “qualidade total”.

**CONCLUSÃO**

Como trabalhado durante toda a monografia jurídica, o trabalhador com uma saúde mental prejudicada e problemas psicológicos tem sido uma realidade no Brasil e deve ser levada em consideração pelas Empresas para que possam fazer suas adaptações. O presente trabalho cumpriu uma das suas finalidades que é explicar o que é um meio ambiente laboral sadio e como os empregadores e empregados devem se comportar para colaborar com tal ambiente, além de realizar um estudo sobre os riscos ambientas da NR9, explicar o conceito de straining e normas internacionais sobre o meio ambiente de trabalho (OIT, convenção 155).

O meio ambiente de trabalho é um conjunto de fatores que se relacionam com a execução das atividades dos trabalhadores e envolve elementos materiais - como locais de trabalho em sentido amplo, máquinas, móveis, utensílios e ferramentas - e elementos imateriais - como rotinas e processos.

Os impactos negativos causados por um ambiente de trabalho em condições degradantes e insalubres podem afetar a residência do trabalhador e toda a sociedade, ocasionando problemas das mais variadas ordens. Começamos então a entender a importância de se investir cada vez mais em um meio ambiente de trabalho saudável.

É comum que a atenção com este conceito nas empresas se dê apenas em razão da preocupação com acidentes de trabalho, pagamentos de adicionais de insalubridade e periculosidade, fiscalizações trabalhistas, multas trabalhistas e por outras questões relacionadas exclusivamente à segurança do trabalho. Porém, é preciso ter em mente que essas questões são apenas uma parte do amplo conceito e que investir de forma preventiva pode significar investir também no crescimento da própria empresa.

Um meio ambiente de trabalho saudável é aquele no qual os trabalhadores e gestores colaboram para melhorar as questões de segurança e saúde no ambiente físico de trabalho; as questões de segurança, saúde e bem-estar no ambiente psicossocial do trabalho, incluindo a organização do trabalho e a cultura da organização; os recursos para a saúde pessoal no ambiente de trabalho; e o envolvimento da empresa na comunidade para melhorar a saúde dos trabalhadores, de suas famílias e outros membros da comunidade.

A diminuição ou eliminação dos riscos à saúde física e mental do trabalhador no ambiente de trabalho pode ocorrer pela adoção de várias medidas que se completam em um círculo de atividades voltadas para este fim. Estas medidas devem estar integradas com as demais atividades diárias do negócio, sendo necessário que todos os membros da empresa as entendam, acreditem e pratiquem.

Na prática, isso significa investir em não apenas em insumos e produtos, mas também em pessoas, máquinas, equipamentos, procedimentos, relações interpessoais e organizações de trabalho.

A empresa Google, por exemplo, fornece a seus colaboradores cortes de cabelo, comida gourmet, serviços de lavanderia, jornadas de trabalho flexíveis, políticas exclusivas de maternidade e paternidade, espaços e estações de trabalho diferenciadas dentre outros benefícios exclusivos. Dentro da empresa há uma equipe cujo trabalho é criar estratégias para manter os funcionários felizes e engajados e, com isso, manter alta produtividade.

A adoção dessas medidas, adaptadas à realidade de cada empresa, fortalecem a cultura organizacional podendo elevar a produtividade dos colaboradores, melhorar a qualidade de atendimento ao cliente e consequente a lucratividade da empresa. Gera, ainda, uma diminuição do passivo trabalhista com ações judiciais, multas trabalhistas e rescisões de contrato, diminuindo a rotatividade e gerando reflexos positivos na folha de pagamento.

Além disso, o fornecimento de benefícios e privilégios aos colaboradores é um diferencial que pode tornar a sua empresa um nome referência dentro do seu segmento de atuação por ser um local no qual as pessoas desejam trabalhar, diminuindo o número de rotatividade de pessoas e aumentando e facilitando a retenção de talentos, o que diminui gastos com folhas de pagamento, processos de seleção e pode até mesmo gerar um “marketing gratuito”.

O impacto positivo vai além do local de trabalho, podendo colaborar com a comunidade como um todo uma vez que gera reflexos no Sistema Único de Saúde – gerando a diminuição de atendimentos de casos de acidente de trabalho, doenças ocupacionais, doenças do trabalho etc – e até mesmo na Previdência Social – diminuindo o número de aposentadorias por invalidez, auxílio-doença, auxilio-acidente etc.

Não há, no entanto, uma fórmula mágica válida para todas as empresas. Para a implementação de um meio ambiente de trabalho saudável é preciso uma análise individual, a implementação e/ou manutenção de medidas específicas, além do controle e análise constante dos resultados. É preciso também, na grande maioria das vezes, a mudança na mentalidade dos empreendedores e colaboradores acostumados ao modelo tradicional de negócios.

Adotar medidas que diminuam os riscos de acidentes de trabalho através de treinamentos e equipamentos; oferecer aos colaboradores benefícios sociais – como auxílio maternidade/paternidade estendido -, educacionais – como treinamentos ou descontos em cursos profissionalizantes - e de saúde – como planos de saúde e o incentivo à prática de atividades físicas, até mesmo dentro da própria empresa -; oferecer jornadas de trabalho flexíveis, trabalho *home office*, ou mesmo possibilitar a gestão de horários pelos próprios colaboradores; criar espaços físicos de trabalho agradável e de descontração; demonstrar respeito e confiança pelo trabalho que está sendo desenvolvido pelos colaboradores; são todos exemplos de algumas medidas que podem ser adotadas para a melhoria do meio ambiente de trabalho.

Como ensina o professor David Ulrich, considerado um dos maiores especialistas em gestão de pessoas *“empresas podem e devem proporcionar aos funcionários um ambiente que dê sentido a sua vida, e não ser só um emprego ganha pão”*. Em um país como o Brasil, no qual 56% dos profissionais gostariam de mudar de emprego - dados revelados em pesquisa do Instituto Locomotiva e do grupo LTM (Loyalty & Trade Management) – a mensagem do professor deveria sempre estar na mente dos empreendedores.

O meio ambiente de trabalho psiquicamente saudável também deve ser levado a sério pelos empregados, pois muitas vezes os empregadores confundem o poder diretivo e disciplinar com abuso de poder, e os empregados não são obrigados a tolerar situações que vão além de suas obrigações. Mas infelizmente os empregados não sabem que estão sendo vítimas de Assédio Moral, normalmente pensam que faz parte de sua atividade tolerar situações humilhantes.

E mesmo que não tenham conhecimento, as empresas serão as responsáveis pela composição dos danos causados à vítima, pois ‘deveriam’ estar cientes de todas as situações ocorridas dentro de seu estabelecimento ou seu campo de responsabilidade.

Concluindo vale ressaltar que após a Emenda Constitucional 45 de 2004, os casos de dano moral decorrentes das relações de trabalho passaram a ser de responsabilidade da Justiça do Trabalho. Assim, todos os casos de reparação aos danos sofridos tanto na esfera material quanto na esfera moral deverão ser apreciados pela Justiça especializada do Trabalho.

**REFERÊNCIAS**

ALMEIDA, Lúcio Rodrigues de. A Convenção no 158 da Organização Internacional do Trabalho. Trabalho & Doutrina, São Paulo, Saraiva, setembro/1997, n. 14.

Camargos, Pedro Henrique. *A Convenção n° 155 da OIT e sua aplicação pelo TST nos casos relativos a compensação de jornada em atividades insalubres.* Disponível em: <https://pedrocamargos.jusbrasil.com.br/artigos/509904079/a-convencao-n-155-da-oit-e-sua-aplicacao-pelo-tst-nos-casos-relativos-a-compensacao-de-jornada-em-atividades-insalubres>. Acesso em: 26 de março de 2022

CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do Trabalho, 9ª ed. rev. e atual. São Paulo: Método, 2014.*Disponível em: <https://valdineiateles.jusbrasil.com.br/artigos/786849169/o-meio-ambiente-do-trabalho-e-a-responsabilidade-do-empregador> Acesso em: 07 de março de 2022

COSTA, Paula. *Como o meio ambiente de trabalho saudável pode ajudar a sua empresa?* Disponível em: [https://costaecamposadvocacia.jusbrasil.com.br/artigos/671534098/como-o-meio-ambiente-de-trabalho-saudavel-pode-ajudar-a-sua-empresa#:~:text=Como%20o%20meio%20ambiente%20de%20trabalho%20saud%C3%A1vel%20pode,e%2C%20consequentemente%20aumentar%20a%20lucratividade%20da%20sua%20empresa](https://costaecamposadvocacia.jusbrasil.com.br/artigos/671534098/como-o-meio-ambiente-de-trabalho-saudavel-pode-ajudar-a-sua-empresa%23:~:text=Como%2520o%2520meio%2520ambiente%2520de%2520trabalho%2520saud%25C3%25A1vel%2520pode,e%252C%2520consequentemente%2520aumentar%2520a%2520lucratividade%2520da%2520sua%2520empresa). Acesso em: 20 de março de 2022

DABIEN, Ana Luiza Lindenberg. *A proteção e evolução dos direitos trabalhistas e seus desafios.* Disponível em: <https://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/9682/A-protecao-e-evolucao-dos-direitos-trabalhistas-e-seus-desafios>. Acesso em: 15 de novembro de 2021

Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT. Brasília, DF: senado, 1943.

DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 9ª ed. São Paulo: LTr, 2010. Disponível em:https://[valdineiateles.jusbrasil.com.br/artigos/786849169/o-meio-ambiente-do-trabalho-e-a-responsabilidade-do-empregador](http://valdineiateles.jusbrasil.com.br/artigos/786849169/o-meio-ambiente-do-trabalho-e-a-responsabilidade-do-empregador) Acesso em: 07 de março de 2022

GUEDES, Márcia Novaes. Terror Psicológico no Trabalho. São Paulo: LTr. 2008. Luísa Melo - Exame.com. Disponível em: <https://clickmacae.com.br/empregos/mercado-de-trabalho/dicas/?a=20&t=13-atitudes-que-fazem-os-chefes-perderem-seus-funcionarios> Acesso em: 15 de março de 2022. LEG-FED LEI-013105 ANO-2015 ART-00085 PAR-00002 PAR-00003 PAR-00011 CPC-2015 CÓDIGO DE PROCESSO CIV

MACEDO, Camila. *Assédio moral no ambiente de trabalho*. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/67535/assedio-moral-no-ambiente-de-trabalho/>. Acesso em: 27 de março de 2022

MARTININGO FILHO, Antonio e SIQUEIRA, Marcus Vinicius Soares. Assédio Moral E Gestão De Pessoas: uma análise do assédio moral nas organizações e o papel da área de gestão de pessoas. REVISTA DE ADMINISTRAÇÃO MACKENZIE. Volume 9, n. 5, 2008, p. 11-34.

MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do Trabalho. São Paulo: Atlas, 2004

MEIRELES, José Gervásio. *Straining nas relações de trabalho.* Disponível em: [https://blog.grancursosonline.com.br/straining-nas-relacoes-de-trabalho/#:~:text=Straining%20%C3%A9%20tamb%C3%A9m%20conhecido%20como,estresse%20ou%20ass%C3%A9dio%20moral%20coletivo](https://blog.grancursosonline.com.br/straining-nas-relacoes-de-trabalho/%23:~:text=Straining%2520%25C3%25A9%2520tamb%25C3%25A9m%2520conhecido%2520como,estresse%2520ou%2520ass%25C3%25A9dio%2520moral%2520coletivo). Acesso em: 23 de mar de 2022

*Norma Regulamentadora No. 9 (NR-9).* Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/composicao/orgaos-especificos/secretaria-de-trabalho/inspecao/seguranca-e-saude-no-trabalho/ctpp-nrs/norma-regulamentadora-no-9-nr-9>. Acesso em: 13 de novembro de 2021

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de Direito do Trabalho, 26ª ed. São Paulo: Saraiva, 2011. Disponível em: <https://valdineiateles.jusbrasil.com.br/artigos/786849169/o-meio-ambiente-do-trabalho-e-a-responsabilidade-do-empregador>. Acesso em: 07 de março de 2022

PANCHERI, *Ivanira. Straining – violência no local de trabalho.* Disponível em: <http://estadodedireito.com.br/straining-violencia-no-local-de-trabalho/>*.* Acesso em: 26 de março de 2022

PANTALEÃO, Sérgio Ferreira. *EPI - Equipamento de Proteção Individual - não basta fornecer é preciso fiscalizar.* Disponível em: <http://www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/epi.htm#:~:text=O%20Equipamento%20de%20Prote%C3%A7%C3%A3o%20Individual,seguran%C3%A7a%20e%20a%20sua%20sa%C3%BAde>. Acesso em: 13 de novembro de 2021

PINHEIRO, Aline. *Principais deveres do empregado para com a empresa.* Disponível em: <https://alinepinheiro.jusbrasil.com.br/noticias/252310024/principais-deveres-do-empregado-para-com-a-empresa>. Acesso em: 01 de abril de 2022

Recurso Improvido. (TRT 14ª Região. 1ª Turma RO 00733.2007.004.14.00-8. Juíza Vânia Maria da Rocha Abensur. Publicado em 13 de fev. 2007. Disponível em: http://www.trt14.gov.br. Acesso em: 5 de jun. 2008, 05:32:00).

*Redação dada pela Portaria SSST n.º 25, 29 de dezembro de 1994*   
Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/composicao/orgaos-especificos/secretaria-de-trabalho/inspecao/seguranca-e-saude-no-trabalho/normas-regulamentadoras/nr-09-atualizada-2019.pdf>. Acesso em: 13 de novembro de 2021

*Redação dada pela Portaria SEPRT n.º 6.735, de 10 de março de 2020* Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/composicao/orgaos-especificos/secretaria-de-trabalho/inspecao/seguranca-e-saude-no-trabalho/normas-regulamentadoras/nr-09-atualizada-2021-com-anexos-vibra-e-calor.pdf> Acesso em: 13 de novembro de 2021 (RR-25430-51.2014.5.24.0007, 2ª Turma, Relator Ministro José Roberto Freire Pimenta, DEJT 04/08/2017).

SOBRINHO, Marcos. *Direitos, deveres e obrigações do Empregado.* Disponível em: <https://marcussobrinho.jusbrasil.com.br/artigos/382657311/direitos-deveres-e-obrigacoes-do-empregado>. Acesso em: 20 de março de 2022

SUSSEKIND, Arnaldo. Instituições de Direito do Trabalho. Vol. 2, p. 1.324.

*Texto dado pela Portaria SSST n.º 25, 29 de dezembro de 1994*. Disponível em: [https://www.pncq.org.br/uploads/2016/NR\_MTE/NR%209%20-%20PPRA.pdf](https://www.pncq.org.br/uploads/2016/NR_MTE/NR%2525209%252520-%252520PPRA.pdf) .Acesso em: 13 de novembro de 2021. TRT: 01220-2012-653-09-00-8 (RO).

VARGAS, Luiz Alberto.; COLUSSI, Luiz Antonio. Jornal O Sul, 16/03/2008.