

# **V ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI**

## **DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO**

**ELOY PEREIRA LEMOS JUNIOR**

**JACKSON PASSOS SANTOS**

**YNES DA SILVA FÉLIX**

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte deste anal poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

**Diretoria - CONPEDI**

**Presidente** - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC - Santa Catarina

**Diretora Executiva** - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Napolini - UNIVEM/FMU - São Paulo

**Vice-presidente Norte** - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa - Pará

**Vice-presidente Centro-Oeste** - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG - Goiás

**Vice-presidente Sul** - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos - Rio Grande do Sul

**Vice-presidente Sudeste** - Profa. Dra. Rosângela Lunardelli Cavallazzi - UFRJ/PUCRio - Rio de Janeiro

**Vice-presidente Nordeste** - Profa. Dra. Gina Vidal Marcilio Pompeu - UNIFOR - Ceará

**Representante Discente:** Prof. Dra. Sinara Lacerda Andrade - UNIMAR/FEPODI - São Paulo

**Conselho Fiscal:**

Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara - ESDHC - Minas Gerais

Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UCAM - Rio de Janeiro

Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho - Ceará

Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS - Sergipe

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UNIMAR - São Paulo

**Secretarias**

**Relações Institucionais:**

Prof. Dra. Daniela Marques De Moraes - UNB - Distrito Federal

Prof. Dr. Horácio Wanderlei Rodrigues - UNIVEM - São Paulo

Prof. Dr. Yuri Nathan da Costa Lannes - Mackenzie - São Paulo

**Comunicação:**

Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho - UPF/Univali - Rio Grande do Sul

Profa. Dra. Maria Creusa De Araújo Borges - UFPB - Paraíba

Prof. Dr. Matheus Felipe de Castro - UNOESC - Santa Catarina

**Relações Internacionais para o Continente Americano:**

Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA - Bahia

Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch - UFSM - Rio Grande do Sul

Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA - Maranhão

**Relações Internacionais para os demais Continentes:**

Prof. Dr. José Barroso Filho - ENAJUM

Prof. Dr. Rubens Beçak - USP - São Paulo

Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - Unicuritiba - Paraná

**Eventos:**

Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta - Fumec - Minas Gerais

Profa. Dra. Cinthia Obladen de Almendra Freitas - PUC - Paraná

Profa. Dra. Livia Gaigner Bosio Campello - UFMS - Mato Grosso do Sul

**Membro Nato** - Presidência anterior Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UMICAP - Pernambuco

D597

Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: Eloy Pereira Lemos Junior; Jackson Passos Santos; Ynes Da Silva Félix – Florianópolis: CONPEDI, 2022.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5648-497-6

Modo de acesso: [www.conpedi.org.br](http://www.conpedi.org.br) em publicações

Tema: Inovação, Direito e Sustentabilidade

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Direito do trabalho. 3. Meio ambiente do trabalho. V Encontro Virtual do CONPEDI (1: 2022 : Florianópolis, Brasil).

CDU: 34



# V ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

## DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

---

### **Apresentação**

Advindos de estudos aprovados para o V Encontro Virtual do CONPEDI, realizado entre os dias 14 e 18 de junho de 2022, apresentamos à comunidade jurídica a presente obra voltada ao debate de temas contemporâneos cujo encontro teve como tema principal “Inovação, Direito e Sustentabilidade”.

Na coordenação das apresentações do Grupo de Trabalho "Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho I" pudemos testemunhar relevante espaço voltado à disseminação do conhecimento produzido por pesquisadores das mais diversas regiões do Brasil, vinculados aos Programas de Mestrado e Doutorado em Direito. Os estudos que compõem esta obra reafirmam a necessidade do compartilhamento das pesquisas direcionadas ao direito do trabalho, como também se traduzem em consolidação dos esforços para o aprimoramento da área e da própria Justiça.

Nossas saudações aos autores e ao CONPEDI pelo importante espaço franqueado à reflexão de qualidade voltada ao contínuo aprimoramento da cultura jurídica nacional.

Eloy Pereira Lemos Junior

Universidade de Itaúna

Jackson Passos Santos

Pontifícia Universidade Católica de São Paulo - PUC/SP

Ynes Da Silva Félix

Universidade de Direito da UFSM

**A GARANTIA DE UM MEIO AMBIENTE DE TRABALHO SAUDÁVEL ÀS MULHERES VÍTIMAS DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA, QUE PARTILHAM DO MESMO EMPREGO COM O SEU PRÓPRIO AGRESSOR**

**ENSURING A HEALTHY WORK ENVIRONMENT FOR WOMEN VICTIMS OF VIOLENCE DOMESTIC WORKER, WHO SHARE THE SAME JOB WITH THEIR OWN ABUSER**

**Isadora Hörbe Neves da Fontoura <sup>1</sup>**

**Resumo**

O presente artigo tem como objetivo analisar a garantia do meio ambiente saudável às mulheres vítimas de violência doméstica, que partilham do mesmo emprego com o seu próprio agressor. Para isso, pretende-se responder ao seguinte problema de pesquisa: Quais as previsões legais para a proteção e garantia do meio ambiente de trabalho saudável às mulheres trabalhadoras, vítimas de violência doméstica, que partilham do mesmo emprego com seu próprio agressor? O método de abordagem será o dedutivo, o método de procedimento será o monográfico e as técnicas de pesquisa estarão baseadas em consultas em livros, sites, etc.

**Palavras-chave:** Direito do trabalho, Meio ambiente, Violência doméstica

**Abstract/Resumen/Résumé**

This article aims to analyze the guarantee of a healthy environment for women victims of domestic violence, who share the same job with their own aggressor. For this, we intend to answer the following research problem: What are the legal provisions for the protection and guarantee of a healthy work environment for working women, victims of domestic violence, who share the same job with their own aggressor? The approach method will be the deductive one, the procedure method will be the monographic one and the research techniques will be based on consultations in books, websites, etc.

**Keywords/Palabras-claves/Mots-clés:** Labor law, Environment, Domestic violence

---

<sup>1</sup> Mestranda em Direito pela UNISC. Integrante do grupo de pesquisas Relações de Trabalho na Contemporaneidade da UNISC e do grupo O Trabalho além do Direito do Trabalho da USP.

## **1. Introdução**

Historicamente, os seres humanos realizam atividades para poderem obter lucros e garantir a sua sobrevivência. Estas atividades são denominadas “trabalho”. Não somente para assegurar o bem-estar e a saúde das pessoas, o trabalho também auxilia na questão social em que cada ser necessita ter preenchida, pois não há ninguém que consiga viver completamente sozinha. Trabalhar é assegurar às gerações seguintes um mundo com uma perspectiva melhor, com mais evoluções – em todas as áreas. Contudo, para que o trabalho seja uma atividade que ocasione um bem-estar a pessoa, por ela ter a segurança de que irá conseguir capital suficiente para a sua sobrevivência e, conseqüentemente, gerar um conforto mental, o meio ambiente onde ela irá trabalhar deve ser saudável. Infelizmente, muitos trabalhadores precisaram exercer suas atividades em condições desumanas antes que houvesse previsão legislativa garantindo um meio ambiente de trabalho saudável.

Um meio ambiente de trabalho saudável ocorre quando o princípio supremo da Constituição Federal de 1988 está sendo consagrado: o princípio da Dignidade da Pessoa Humana. Referido princípio discorre que todos os seres humanos necessitam viver com dignidade. Nesta seara, o meio ambiente de trabalho só é considerado saudável quando é digno de um ser humano trabalhar nele. Os equipamentos de proteção individual são um exemplo de ferramentas que permitem que este meio ambiente seja saudável ao trabalhador.

Há um caso específico em que não existe uma previsão legal no ordenamento jurídico e, conseqüentemente, não faz com que o meio ambiente de trabalho seja saudável. Esta situação ocorre com as mulheres que são vítimas de violência doméstica e que trabalham com os seus agressores. Dessa forma, como não há nada na lei analisando tampouco trazendo uma decisão concreta a estes casos, as mulheres que são agredidas necessitam voltar a trabalhar com os seus violentadores, gerando um meio ambiente de trabalho tóxico e degradante a elas.

## **2. A necessidade de um meio ambiente de trabalho saudável**

O trabalho sempre esteve presente na vida de todas as pessoas, sendo a atividade que garante o subsídio e a sobrevivência humana. Entretanto, esta tarefa que atualmente possui muitas proteções jurídicas garantindo o bem-estar de todos os trabalhadores, precisou passar por inúmeras modificações, com o objetivo de assegurar maiores direitos aos trabalhadores, incluindo a garantia de um meio ambiente de trabalho saudável. Conforme Correa e Souza (2016, p. 5): “[...] isso significa que não é possível ao homem viver sem trabalhar, já que o

homem não tem sua existência garantida pela natureza, sem agir sobre ela, transformando-a e adequando-a suas necessidades, sem ela ele não conseguiria sobreviver”.

As mudanças que ocorreram no cenário trabalhista desde o fim da Idade Média até os tempos atuais foram muitas, sendo que estas mudanças alteraram a maneira como se executa o trabalho e, também, o meio do próprio trabalho, fazendo com que a sociedade passasse por uma transformação de paradigmas sociais. (FONTANA, 2021, p. 2).

O trabalho pode ser considerado uma ação humana na transformação de objetos e processos, instrumentalizando-os no sentido de uma finalidade. Esta ação humana de transformação sofreu ao longo do tempo uma série de modificações e evoluções culminando, na contemporaneidade, na digitalização e virtualização de inúmeros processos. Entretanto, é relevante rever estas alterações históricas sempre na perspectiva de considerar o trabalho e os processos a ele relacionados como dinâmicos e em contínua transformação e ressignificação (FONTANA, 2021, p. 2).

O trabalho ocupa várias posições na vida de uma pessoa, não somente sendo considerado uma atividade remuneratória. São três perspectivas consideradas importantes, para Correa e Souza (2016, p. 3):

- 1) a objetiva, que diz respeito à sobrevivência e subsistência do próprio sujeito, uma vez que sua existência não é dada de pronto pela natureza. Ou seja, os seres humanos precisam trabalhar para estabelecer suas condições de vida: precisam de um médico que se dedique a essa profissão para cuidar da sua saúde; do pedreiro para construir sua moradia; dos agricultores para produzir o alimento. Enfim, é imprescindível o trabalho para a própria sobrevivência do ser humano e manutenção da estrutura social.
- 2) a social, que analisa a relação do trabalho com a sociedade em que está inserido. O trabalho é a forma que o sujeito encontra de se inserir no meio social e dar sua contribuição. É por meio dele que o sujeito é reconhecido e valorizado em seu meio, sobretudo pelo status de homem trabalhador. E o trabalho ganha conotações no contexto social em que ele está inserido, interferindo muito na relação que o sujeito estabelece com o trabalho.
- 3) E, por fim, a subjetiva, que representa a relação individual que o sujeito tem para com o seu trabalho e os ganhos para sua subjetividade. Esse fator está associado ao sentimento de pertencimento no meio social, reconhecimento e valorização. Isto é, está atrelado à relação de ganho ou perda subjetiva que o sujeito tem com o trabalho.

Nesta seara, indiscutivelmente, o trabalho proporciona muitos benefícios aos trabalhadores, desde que trabalhem com dignidade. O direito ao trabalho está previsto no artigo 6º, *caput*, da Constituição Federal de 1988, sendo considerado um direito social, permitido a todos, garantido respeito durante o seu desempenho. Nada adianta a pessoa trabalhadora conseguir ganhar uma remuneração alta, se o seu cotidiano aniquila com a sua saúde mental. Por esta razão considera-se imprescindível que o meio ambiente de trabalho seja saudável para os seus trabalhadores.

Vargas e Colussi (2008, p. 1) analisam o significado de um meio ambiente laboral sadio:

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.

A Constituição Federal de 1988 é um documento que assegurou muitos direitos fundamentais, com seus artigos que auxiliaram na luta pela liberdade de todos. Em seu 1º artigo, a referida Constituição trouxe o princípio da Dignidade da Pessoa Humana, princípio basilar de todas as normas fundamentais, o qual garante a dignidade, em todas as áreas, a todos os seres humanos. Trouxe também, o valor social do trabalho. Ambos integram os fundamentos da República Federativa do Brasil. (BRASIL, 1988).

O *caput* do artigo 5º da Constituição Federal discorre que “todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade”. (BRASIL, 1988). Se é garantido aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no país a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade e à segurança, é inquestionável que o meio ambiente de trabalho em que os trabalhadores irão exercer as suas atividades, deve ser saudável, para que não ocorra a inviolabilidade dos mencionados direitos.

O direito à vida significa ter o direito a viver uma vida com dignidade em todas as esferas – inclusive a trabalhista. O direito à liberdade é ter a liberdade de poder trabalhar com saúde e respeito. O direito à igualdade busca garantir que todos sejam respeitados mutuamente. No caso da área trabalhista, trata-se do respeito entre os colegas de trabalho e entre estes e o empregador. O direito à segurança é ter segurança quando for trabalhar, tendo o conhecimento de que não retornará para a sua residência com sequelas físicas e/ou mentais.

Dessa forma, todas as previsões legais do ordenamento jurídico brasileiro devem respeitar o mencionado princípio, inclusive as que asseguram um meio ambiente de trabalho saudável a todos.

Ainda, a mencionada Constituição Federal traz em seu artigo 170 a ordem econômica, a saber: “[a] ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa,

tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social [...]” (BRASIL, 1988).

O artigo 1º da Constituição Federal de 1988 consagra a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho como um dos fundamentos da República Federativa do Brasil. A dignificação do trabalho decorre, portanto, da consagração constitucional do trabalho como direito social fundamental (Art. 6º da Constituição Federal). A partir da promulgação da Constituição Federal de 1988, o direito do trabalho assume dimensão social significativa na garantia do patamar mínimo civilizatório, pressuposto da proteção do trabalhador no sistema socioeconômico capitalista. A dignidade da pessoa humana e a justiça social passam a condicionar o exercício de toda e qualquer atividade econômica (Art. 170, *caput*, da Constituição Federal) (ZACARIAS; VOLTOLINI, 2017, p. 17).

Consoante o artigo 225, *caput*, da Constituição Federal de 1988, “todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações.” (BRASIL, 1988).

O artigo 225 é nítido ao discorrer que todos os seres humanos merecem e devem viver em um ambiente que seja considerado saudável e digno à sua presença. No seu inciso V, analisa que incumbe ao Poder Público: “controlar a produção, a comercialização e o emprego de técnicas, métodos e substâncias que comportem risco para a vida, a qualidade de vida e o meio ambiente” (BRASIL, 1988).

Muito embora pareça clara esta constatação, a opção feita pelo legislador constitucional pela expressão, meio ambiente do trabalho, evidenciado no art. 225, § 1º, inciso V, traduz o objetivo de proteção do meio ambiente do trabalho de forma universal, não se restringindo apenas às relações de emprego. É possível ainda reconhecer a tutela do meio ambiente do trabalho por meio do princípio da dignidade da pessoa humana, prenunciado no art. 1º, inciso III da CRFB/88, sendo este um dos fundamentos da República (SIQUEIRA, FRANCISCHETTO, 2018, p. 4).

Conforme o artigo 220, inciso VIII, da mencionada Constituição, “ao sistema único de saúde compete, além de outras atribuições, nos termos da lei: VIII - colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho”. Portanto, inquestionavelmente, todos os trabalhadores merecem um ambiente de trabalho sadio, equilibrado e saudável.

A Organização Internacional do Trabalho, conhecida como OIT, é uma agência multilateral da Organização das Nações Unidas, responsável pelo cumprimento das normas internacionais do trabalho. Conforme a OIT (2022):

O conceito de trabalho digno resume as aspirações de homens e mulheres no domínio profissional e abrange vários elementos: oportunidades para realizar um trabalho



produtivo com uma remuneração justa; segurança no local de trabalho e proteção social para as famílias; melhores perspectivas de desenvolvimento pessoal e integração social; liberdade para expressar as suas preocupações; organização e participação nas decisões que afetam as suas vidas; e igualdade de oportunidades e de tratamento.

O principal objetivo da Organização Internacional do Trabalho é ofertar oportunidades para que mulheres e homens possam ter um trabalho digno e produtivo, com liberdade, equidade e dignidade. Nesse sentido, o maior interesse da OIT é assegurar um meio ambiente de trabalho sadio e livre de quaisquer espécies de preconceitos. Para isto, a agência desenvolveu uma Agenda com quatro finalidades, sendo: a criação de emprego; a garantia dos direitos no trabalho; a extensão da proteção social; e a promoção do diálogo social. (OIT, 2022).

Indubitavelmente, é considerado como direito humano e direito fundamental do trabalhador ter um meio ambiente de trabalho saudável. Consoante o 1º artigo da Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948), “todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e em direitos. Dotados de razão e de consciência, devem agir uns para com os outros em espírito de fraternidade.”. Dessa forma, a mencionada Declaração expressa claramente que deve haver dignidade para todos os seres humanos.

Ainda, em seu artigo 23º, a Declaração discorre sobre o direito ao trabalho a todos, como um direito humano, a ser garantido de forma digna:

#### Artigo 23º

1. Toda a pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha do trabalho, a condições equitativas e satisfatórias de trabalho e à protecção contra o desemprego.
2. Todos têm direito, sem discriminação alguma, a salário igual por trabalho igual.
3. Quem trabalha tem direito a uma remuneração equitativa e satisfatória, que lhe permita e à sua família uma existência conforme com a dignidade humana, e completada, se possível, por todos os outros meios de protecção social.
4. Toda a pessoa tem o direito de fundar com outras pessoas sindicatos e de se filiar em sindicatos para defesa dos seus interesses (DECLARAÇÃO UNIVERSAL DOS DIREITOS HUMANOS, 1948).

Os quatro itens discorridos no artigo 23 da Declaração Universal dos Direitos Humanos demonstram o quão importante e necessário é ter condições satisfatórias de emprego, incluindo o local onde os trabalhadores estão realizando as suas atividades. Portanto, o direito ao trabalho e o direito a um meio ambiente de trabalho saudável são considerados direitos humanos, os quais devem ser cumpridos pelo Brasil a todos os trabalhadores, sem nenhuma forma de exceção.

Mello (2008, p. 29), analisa o direito ao meio ambiente de trabalho saudável como um direito difuso, pois atinge a todas as pessoas da sociedade.

O Direito Ambiental do Trabalho constitui direito difuso fundamental inerente às normas sanitárias e de saúde do trabalhador, que, por isso, merece a proteção dos Poderes Públicos e da sociedade organizada, conforme estabelece o art. 225 da Constituição Federal. É difusa a sua natureza, ainda, porque as consequências decorrentes da sua degradação, como, por exemplo, os acidentes de trabalho, embora com repercussão imediata no campo individual, atingem, finalmente, toda a sociedade, que paga a conta final.

Para a fiscalização do meio ambiente de trabalho, é necessário a presença de órgãos que cumpram com esta função. Estes órgãos são intitulados como “órgãos de segurança e saúde do trabalhador”, considerados entidades que integram a estrutura patronal com o objetivo de assegurar um meio ambiente de trabalho sem riscos ocupacionais. Nestes organismos se encontram os “Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho” e as “Comissões Internas de Prevenção de Acidentes”. (MARTINEZ, 2020).

Consoante o artigo 157 da Consolidação das Leis do Trabalho, cabe às empresas:

- I - cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho; (Incluído pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977)
- II - instruir os empregados, através de ordens de serviço, quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais; (Incluído pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977)
- III - adotar as medidas que lhes sejam determinadas pelo órgão regional competente; (Incluído pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977)
- IV - facilitar o exercício da fiscalização pela autoridade competente (BRASIL, 1943).

Delgado (2020, p. 774) discorre sobre a importante função das empresas na garantia do cumprimento às normas de segurança e medicina do trabalho – não somente do mencionado artigo 157 da CLT, como também de outras normas:

A CLT, por sua vez, informa que incumbe às empresas cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho (art. 157, I, CLT), inclusive as diversas medidas especiais expostas no art. 200 da Consolidação e objeto de regulação especificada pelo Ministério do Trabalho, na forma do art. 155, I, da CLT e art. 7º, XXII, da Constituição (“redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança”). Nessa linha despontam as diversas NRs (Normas Regulamentadoras) do Ministério do Trabalho, aprovadas por Portarias Ministeriais, visando ao aperfeiçoamento dos vários tipos de meio ambiente do trabalho. A afronta a esses preceitos, de modo a submeter os trabalhadores a condições degradantes de trabalho, resulta na indenização por dano moral (art. 5º, V e X, CF/88; art. 186, Código Civil de 2002).

Os equipamentos de proteção individual, conhecidos como “EPIs”, são uma das garantias ao meio ambiente saudável para o trabalhador. Pela NR-6 do Ministério do Trabalho (ora Ministério da Economia — Secretaria Especial de Previdência e Trabalho), o equipamento de proteção individual é considerado todo dispositivo ou produto, de uso individual, utilizado

pelos trabalhadores, que possuem como finalidade protegê-los e garantir as suas seguranças e a saúde no trabalho. (MARTINEZ, 2020).

Os EPIs são classificados em função da proteção que oferecem. Nesse sentido existem equipamentos que protegem a cabeça (capacete e capuz), o tronco (vestimentas de segurança), os membros superiores (luvas, braçadeiras e dedeiras), os membros inferiores (calça, meias e calçados), os olhos e a face (óculos e máscaras), o corpo inteiro (macacão), a audição (protetor auditivo), a atividade respiratória (respirador purificador de ar). Há, por fim, aqueles que simplesmente previnem quedas com diferença de nível (dispositivos trava-quedas e cinturões) (MARTINEZ, 2020, p. 628).

Nessa seara, a empresa possui a obrigação de fornecer gratuitamente aos seus empregados os EPIs, com estado de conservação e funcionamento perfeitos, quando as medidas de ordem geral na empresa não possuam proteção contra riscos de eventuais acidentes do trabalho ou de doenças profissionais, no momento em que as medidas de proteção ainda estão sendo implementadas e para atender a determinadas situações de emergência. (MARTINEZ, 2020).

O Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho — SESMT, e a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes — CIPA, são responsáveis por recomendar ao empregador o EPI adequado da atividade que os trabalhadores irão realizar. Agora, nas empresas que são desobrigadas de constituir a CIPA, o designado será o responsável para recomendar o EPI adequado, através da orientação de profissional tecnicamente habilitado. (MARTINEZ, 2020).

Dessa forma, os EPIs são assegurados às pessoas quando estiverem em um cenário onde possam sofrer fisicamente. Contudo, quando há possibilidade de o sofrimento ser psicológico, não há nada previsto na legislação referente ao meio ambiente de trabalho. Nesse sentido, se uma mulher, que é vítima de uma violência por seu colega de trabalho, continuar trabalhando no mesmo local que ele, não estará em um meio ambiente de trabalho saudável.

### **3. A mulher vítima de violência no ambiente de trabalho**

A Lei nº 11.340, intitulada Lei Maria da Penha, foi sancionada no dia 7 de agosto de 2006, garantindo a proteção jurídica da mulher que sofrer agressão nos âmbitos doméstico e/ou familiar. Por mais que já houvessem muitos dispositivos legais assegurando a proteção de qualquer ser humano violentado, as mulheres sempre foram alvos mais fáceis de agressão, por

serem mais frágeis fisicamente. Dessa forma, os homens se aproveitaram da condição física das mulheres para conseguirem, indevida e injustamente, o que desejavam.

No texto da mencionada Lei, há 5 formas de violências que ela protege se a ofendida for agredida. As violências estão presentes no artigo 7º, quais sejam:

Art. 7º São formas de violência doméstica e familiar contra a mulher, entre outras:

I - a violência física, entendida como qualquer conduta que ofenda sua integridade ou saúde corporal;

II - a violência psicológica, entendida como qualquer conduta que lhe cause dano emocional e diminuição da autoestima ou que lhe prejudique e perturbe o pleno desenvolvimento ou que vise degradar ou controlar suas ações, comportamentos, crenças e decisões, mediante ameaça, constrangimento, humilhação, manipulação, isolamento, vigilância constante, perseguição contumaz, insulto, chantagem, violação de sua intimidade, ridicularização, exploração e limitação do direito de ir e vir ou qualquer outro meio que lhe cause prejuízo à saúde psicológica e à autodeterminação;

III - a violência sexual, entendida como qualquer conduta que a constranja a presenciar, a manter ou a participar de relação sexual não desejada, mediante intimidação, ameaça, coação ou uso da força; que a induza a comercializar ou a utilizar, de qualquer modo, a sua sexualidade, que a impeça de usar qualquer método contraceptivo ou que a force ao matrimônio, à gravidez, ao aborto ou à prostituição, mediante coação, chantagem, suborno ou manipulação; ou que limite ou anule o exercício de seus direitos sexuais e reprodutivos;

IV - a violência patrimonial, entendida como qualquer conduta que configure retenção, subtração, destruição parcial ou total de seus objetos, instrumentos de trabalho, documentos pessoais, bens, valores e direitos ou recursos econômicos, incluindo os destinados a satisfazer suas necessidades;

V - a violência moral, entendida como qualquer conduta que configure calúnia, difamação ou injúria (BRASIL, 2006).

A primeira forma de violência prevista no referido artigo 7º é a física. Como o inciso I discorre, o agressor precisa violentar a vítima fisicamente, afetando a sua saúde corporal. Tapas, socos, empurrões, tentativas de estrangulamento, são alguns dos elementos que caracterizam a violência física. Inquestionavelmente, podem ser fatais, dependendo do grau de ferimentos que a ofendida tiver. No entanto, não é considerada a mais grave e perigosa somente por ter o uso da força física.

A violência psicológica, presente no inciso II da Lei nº 11.340/2006, se resume a todas as palavras, xingamentos, humilhações, inferiorizações que o agressor cometer contra a vítima. Trata-se da violência que afeta diretamente o psíquico, causando dores emocionais, as quais poderão ser ainda mais graves do que as causadas pela violência física. Nesse sentido, a violência psicológica é considerada destrutiva, e pode levar a mulher agredida a cometer o suicídio.

Uma das formas é a violência psicológica, que também pode ser chamada de “agressão emocional”. O texto legal a descreve como sendo condutas que causem

danos emocionais em geral ou atitudes que tenham objetivo de limitar ou controlar suas ações e comportamentos, através de ameaças, constrangimentos, humilhações, chantagens e outras ações que lhes causem prejuízos à saúde psicológica. Trata-se de uma forma de violência de difícil identificação, pois o dano não é físico ou material. Muitas vítimas não se dão conta de que estão sofrendo danos emocionais (BRASIL, 2018).

No inciso III da Lei nº 11.340/2006, encontra-se a violência sexual, a qual também pode ser considerada como violência física, em alguns casos, pois há a realização do ato sexual sem o consentimento da vítima. Todavia, também pode ocorrer a violência sexual quando o agressor obriga a vítima a parar de usar contraceptivos e, neste caso, terá a possibilidade de ocasionar ainda a violência psicológica.

Já no inciso IV, está a violência patrimonial que acontece quando o violentador furta objetos pessoais da vítima com a finalidade de atingi-la. Na referida violência, o bem material não é o que importa para o agressor, mas sim, que se ele for furtado, a mulher se sinta ofendida e desestabilizada.

Nas palavras de Alves (2019, p. 25), “[a] lesão ao patrimônio da mulher, no âmbito da Lei Maria da Penha, por se tratar de um tipo de violência com nuances mais sutis do que casos de agressão física, por exemplo, muitas das vezes, passa despercebida.”. No caso, a violência patrimonial também é uma forma de violência psicológica, pelo motivo de atingir o psíquico da vítima.

A violência patrimonial é forma de manipulação para subtração da liberdade à mulher vitimada. Consiste na negação peremptória do agressor em entregar à vítima seus bens, valores, pertences e documentos, especialmente quando esta toma a iniciativa de romper a relação violenta, como forma de vingança ou até como subterfúgio para obrigá-la a permanecer no relacionamento da qual pretende se retirar (HERMANN, 2008, p. 107).

Por último, no inciso V, está a violência moral, a qual ocorre quando há insultos, difamações, calúnia e desrespeito à honra da mulher. Também é outra violência que se encaixa com o que a violência psicológica combate. Dessa forma, é inquestionável afirmar que: em todas as violências previstas na Lei Maria da Penha, a violência psicológica está presente. Todas atingem o psíquico da mulher vítima: seja por uma agressão física – deixando hematomas no corpo –, ou por uma agressão psicológica, deixando hematomas na alma.

Para combater as violências, a Lei nº 11.340 de 2006 trouxe outro artigo, de suma importância, no tocante à proteção da mulher agredida. Trata-se do artigo 22, o qual estabelece medidas de segurança contra o agressor. Ou seja, quando a vítima é agredida, deve ir à delegacia especializada no atendimento à mulher para realizar a denúncia da agressão. Esta denúncia será

encaminhada ao magistrado, o qual terá prazo para deferir ou não. Caso defira, o agressor não poderá mais chegar perto da vítima. Do contrário, a mulher poderá acionar a brigada militar. Conforme Oliveira (2019, p. 35):

Uma vez deferida a medida, o magistrado deverá comunicar o Sistema Nacional de Armas (SINARM), a Polícia Federal e o Comando do Exército, aos quais competem o registro e a autorização para porte de arma de fogo. Em se tratando de posse ou porte ilegal de armas, a autoridade policial deverá proceder a apreensão do objeto, independentemente de autorização judicial, respondendo o agressor pelos crimes previstos nos arts. 12, 14 ou 16, todos da Lei 10.826/03.

Consoante o artigo 22 da Lei nº 11.340 de 2006, as medidas de urgência são:

Constatada a prática de violência doméstica e familiar contra a mulher, nos termos desta Lei, o juiz poderá aplicar, de imediato, ao agressor, em conjunto ou separadamente, as seguintes medidas protetivas de urgência, entre outras:

I - suspensão da posse ou restrição do porte de armas, com comunicação ao órgão competente, nos termos da Lei nº 10.826, de 22 de dezembro de 2003 ;

II - afastamento do lar, domicílio ou local de convivência com a ofendida;

III - proibição de determinadas condutas, entre as quais:

a) aproximação da ofendida, de seus familiares e das testemunhas, fixando o limite mínimo de distância entre estes e o agressor;

b) contato com a ofendida, seus familiares e testemunhas por qualquer meio de comunicação;

c) freqüentação de determinados lugares a fim de preservar a integridade física e psicológica da ofendida;

IV - restrição ou suspensão de visitas aos dependentes menores, ouvida a equipe de atendimento multidisciplinar ou serviço similar;

V - prestação de alimentos provisionais ou provisórios.

VI – comparecimento do agressor a programas de recuperação e reeducação; e (Incluído pela Lei nº 13.984, de 2020)

VII – acompanhamento psicossocial do agressor, por meio de atendimento individual e/ou em grupo de apoio (BRASIL, 2006).

Dessa forma, se o agressor descumprir com qualquer uma das medidas elencadas no mencionado artigo 22, estará desrespeitando a ordem judicial. Portanto, as medidas protetivas de urgência são uma garantia que a vítima de violência doméstica possui, para que consiga viver normalmente após as agressões – longe de seu agressor.

No âmbito do trabalho, só há um artigo no ordenamento jurídico que discorre acerca da mulher trabalhadora, vítima desta violência. Trata-se do artigo 9º, §2º, II, da Lei Maria da Penha:

Art. 9º A assistência à mulher em situação de violência doméstica e familiar será prestada de forma articulada e conforme os princípios e as diretrizes previstos na Lei Orgânica da Assistência Social, no Sistema Único de Saúde, 54 no Sistema Único de Segurança Pública, entre outras normas e políticas públicas de proteção, e emergencialmente quando for o caso.

§ 2º O juiz assegurará à mulher em situação de violência doméstica e familiar, para preservar sua integridade física e psicológica:  
II - manutenção do vínculo trabalhista, quando necessário o afastamento do local de trabalho, por até seis meses (BRASIL, 2006).

Contudo, o mencionado artigo 9º não trata a respeito da situação em que a mulher agredida e o seu agressor trabalhem para o mesmo empregador, pois, no referido artigo, está claro que após as agressões a mulher poderá ficar afastada por um período de até 6 meses, com manutenção do vínculo trabalhista. Então, depois desse período afastada, ela voltará ao seu emprego, e continuará atuando próxima ao colega de trabalho – o qual, por sua vez, é também quem a violentou. Neste caso específico, o meio ambiente de trabalho, em que ela irá realizar as suas atividades, será considerado saudável?

Como visto anteriormente, há um meio ambiente de trabalho saudável quando o princípio da Dignidade da Pessoa Humana é respeitado. Portanto, quando o trabalhador exerce suas funções com dignidade. Contudo, a mulher agredida, que tem que trabalhar com o seu próprio agressor, não consegue viver com dignidade, pois ela estará em um ambiente tóxico, desenvolvendo problemas psicológicos por ter que frequentar o local onde ganha o seu sustento – e o de sua família –, também frequentado por seu agressor, vez que partilham do mesmo ofício de trabalho.

Mesmo que durante o prazo de 6 meses de afastamento a vítima já possa ter se reequilibrado psicologicamente e fisicamente das agressões, voltar a ver e ter contato com o seu agressor todos os dias no trabalho poderá acarretar ainda mais problemas e, inclusive, doenças. Se é considerado um direito fundamental e humano ter um meio ambiente de trabalho saudável, tal situação não pode ocorrer.

Se a vítima de violência tiver deferida uma das medidas de urgência elencadas no artigo 22 da Lei Maria da Penha, o agressor não poderá chegar perto dela ou de seus familiares, havendo o risco de ser preso. Dessa forma, por analogia ao artigo 22 da mencionada Lei, ele não poderia sequer trabalhar no mesmo local que ela. Além do mais, o empregador também é considerado uma vítima se, indubitavelmente, ele não for o violentador. Não foi por vontade do empregador que houve os episódios de agressão.

Uma forma de garantir um meio ambiente saudável aos trabalhadores se dá quando o empregador demite, com justa causa, o empregado que esteja tomando atitudes não condizentes em um local de trabalho – seja contra os seus colegas ou com a própria empresa. O artigo 482 da Consolidação das Leis do Trabalho, discorre acerca das situações em que o empregador pode demitir o empregado, com justa causa:

Art. 482 - Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador:

- a) ato de improbidade;
- b) incontinência de conduta ou mau procedimento;
- c) negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador, e quando constituir ato de concorrência à empresa para a qual trabalha o empregado, ou for prejudicial ao serviço;
- d) condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena;
- e) desídia no desempenho das respectivas funções;
- f) embriaguez habitual ou em serviço;
- g) violação de segredo da empresa;
- h) ato de indisciplina ou de insubordinação;
- i) abandono de emprego;
- j) ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- k) ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- l) prática constante de jogos de azar;
- m) perda da habilitação ou dos requisitos estabelecidos em lei para o exercício da profissão, em decorrência de conduta dolosa do empregado. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (BRASIL, 1943).

Todos os itens elencados acima, os quais ocasionam justa causa, ocorrem no ambiente de trabalho, salvo quando o trabalhador possuir uma condenação criminal em julgado, não havendo suspensão da execução da pena, previsto no item “d”. O único que poderia se encaixar na situação em que a mulher é vítima de violência doméstica de um colega de trabalho, seria o “j”, o qual trata do ato lesivo da honra ou boa fama, com ofensas físicas, praticado no serviço. Contudo, os atos deveriam ser praticados no ambiente de trabalho e, como a Lei Maria da Penha se destina à violência no âmbito doméstico, ainda assim, o empregador não poderia demitir o agressor por justa causa.

Nessa seara, como visto, não há nenhum dispositivo legal tratando sobre a questão da mulher que foi vítima de violência de seu colega de trabalho. Por mais que o período das agressões tenha passado, conviver com o violentador todos os dias é uma afronta à dignidade humana da mulher. Inquestionavelmente, ela não terá um meio ambiente de trabalho saudável frequentando o mesmo local que o seu agressor. Portanto, o ordenamento jurídico não garante que, neste caso específico envolvendo violência doméstica, a vítima consiga acessar um meio ambiente de trabalho saudável.



#### 4. Conclusão

O trabalho é uma atividade que está presente desde os primórdios da civilização, garantindo a sobrevivência dos trabalhadores e assegurando um bem-estar social. Nesse sentido, esta atividade exercida pelos trabalhadores permite a possibilidade de existir um mundo melhor às gerações que irão vir após.

O trabalho somente será considerado uma atividade saudável ao ser humano, se ele for realizado em um meio ambiente de trabalho saudável. Atualmente, há muitas previsões legais brasileiras, como na Constituição Federal de 1988 e na Consolidação das Leis do Trabalho e, até mesmo, em tratados internacionais, como a Declaração Universal dos Direitos Humanos, que asseguram ser de extrema necessidade que o meio ambiente em que os trabalhadores irão exercer as suas atividades, seja saudável, para que possa garantir a sua dignidade humana.

Dessa forma, o meio ambiente de trabalho saudável existe quando nele há respeito pelo ideal do princípio da Dignidade da Pessoa Humana: o trabalhador ter dignidade em seu âmbito laboral. Contudo, quando as mulheres que são vítimas de violência doméstica e agredidas por aquele que também é seu colega de trabalho, a situação é diferente, em virtude de não existir previsão legal no ordenamento jurídico tutelando essa situação. Desse modo, quando a mulher se encontra nesse cenário, sem nenhuma proteção jurídica e de direitos, precisando retornar ao trabalho com o seu próprio agressor, não estará trabalhando em um ambiente de trabalho saudável, mas sim, tóxico.

#### Referências bibliográficas:

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 5 out. 1988. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 26 abr. 2022.

\_\_\_\_\_. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Instituiu a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Brasília**, DF, 1 maio 1943. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em 5 maio 2022.

\_\_\_\_\_. Lei nº 13.827, de 13 de maio de 2019. Altera a Lei nº 11.340, de 7 de agosto de 2006 (Lei Maria da Penha), para autorizar, nas hipóteses que especifica, a aplicação de medida protetiva de urgência, pela autoridade judicial ou policial, à mulher em situação de violência doméstica e familiar, ou a seus dependentes, e para determinar o registro da medida protetiva de urgência em banco de dados mantido pelo Conselho Nacional de Justiça. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 13 maio. 2019. Disponível em:

[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2019/lei/L13827.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/lei/L13827.htm). Acesso em: 28 mar. 2022

\_\_\_\_\_. Tribunal de Justiça do Distrito Federal e Territórios. Violência psicológica contra a mulher. 2018. Disponível em: <https://www.tjdft.jus.br/institucional/imprensa/campanhas-e-produtos/direito-facil/edicao-semanal/violencia-psicologica-contra-a-mulher>. Acesso em: 6 maio 2022.

CORREA, Marina Aparecida Pimenta da Cruz; SOUZA, Rafaelle Lopes. Origem e relação do trabalho com o ser humano e as limitações do trabalho na prisão. **Revista Textos & Contextos**. Porto Alegre, v. 15, n. 1, 2016. Disponível em: <file:///C:/Users/Dell/Downloads/22831-Texto%20do%20artigo-100057-1-10-20160715.pdf>. Acesso em: 5 maio 2022.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. Ed. São Paulo: LTr, 2019.

FONTANA, Clarissa Peres. A evolução do trabalho: da pré-história até ao teletrabalho. **Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação**. São Paulo, v.7, n.7, 2021. Disponível em: <file:///C:/Users/Dell/Downloads/a-evolucao-do-trabalho-da-pre-historia-ate-ao-teletrabalho.pdf>. Acesso em: 5 maio 2022.

HERMANN, Leda Maria. **Maria da Penha, lei com nome de mulher**: violência doméstica e familiar, considerações à Lei no 11.340/2006 comentada artigo por artigo. Campinas: Servanda, 2008.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo: Saraiva, 2020.

MELO, Raimundo Simão de. **Direito Ambiental do Trabalho e Saúde do Trabalhador**: responsabilidades legais, dano material, dano moral e dano estético. 5. Ed. São Paulo: LTr, 2008.

OLIVEIRA, Nayandra Camila Sousa. **Medidas protetivas de urgência**: consequências da fixação de sua natureza jurídica frente ao crime de descumprimento de medidas protetivas. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Direito) - Universidade Federal de Uberlândia, Uberlândia, 2019. Disponível em: <https://repositorio.ufu.br/bitstream/123456789/28555/3/MedidasProtetivasUrg%c3%aancia.pdf>. Acesso em: 6 maio 2022.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Trabalho digno. 2022. Disponível em: [https://www.ilo.org/lisbon/temas/WCMS\\_650867/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/lisbon/temas/WCMS_650867/lang--pt/index.htm). Acesso em: 5 maio 2022.

SIQUEIRA, Vitor da Costa Honorato. FRANCISCHETTO, Gilsilene Passon Picoretti. Direito fundamental ao meio ambiente do trabalho digno: medidas de desinvisibilização do trabalhador. **Revista Internacional de Direito Ambiental e Políticas Públicas**. Macapá, n. 1, 2018. Disponível em: <http://repositorio.fdv.br:8080/bitstream/fdv/937/1/FRANCISCHETTO%20-%20Direito%20fundamental%20ao%20meio%20ambiente%20do%20trabalho%20digno.pdf>. Acesso em: 5 maio 2022.

UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. Disponível em: <http://www.direitoshumanos.usp.br/index.php/Declara%C3%A7%C3%A3o-Universal-dos-Direitos-Humanos/declaracao-universal-dos-direitos-humanos.html>. Acesso em: 28 mar. 2022.

VARGAS, Luiz Alberto de; COLUSSI, Luiz Antonio. Meio ambiente laboral sadio. Tribunal Regional da 4º Região. 2008. Disponível em: <https://www.trt4.jus.br/portais/trt4/modulos/noticias/140998>. Acesso em: 5 maio 2022.

ZACARIAS, Fabiana; VOLTOLINI, Gustavo Henrique Mattos. Direito ambiental do trabalho: análise sob a perspectiva princípio da dignidade da pessoa humana e dos direitos coletivos. **Revista Reflexão e Crítica do Direito**. Ribeirão Preto, v. 1, n. 5, 2017. Disponível em: <https://revistas.unaerp.br/rcd/article/view/1064/pdf>. Acesso em: 5 maio 2022.