

COMPLIANCE ERGONÔMICO E A IMAGEM DA EMPRESA

Edu R. Trevisan¹

O *Compliance* Ergonômico surge da necessidade das empresas alinharem a ética das relações de trabalho com as demandas exigidas pelos empregados no cumprimento das normas de saúde, higiene e segurança. Além disso, percebe-se grande importância do tema no universo corporativo devido ao impacto positivo sobre a imagem da empresa ao preocupar-se com o *Compliance* Ergonômico.

Mas, então, o que é *Compliance* Ergonômico? Para responder sugiro a fragmentação dessa expressão. O termo *Compliance* provém do verbo inglês *to comply*, tendo como sentido *conformidade*. No “mundo do trabalho” significa agir de acordo com uma norma, uma regra ou um regulamento. Historicamente, esse conceito teve início nos Estados Unidos em 1906 com a promulgação do *Food and Drug Act* e a criação do FDA. Tornou-se marcante, a partir de 1913, no ambiente bancário, onde era imprescindível saber se as instituições financeiras iriam financiar algo legal ou ilegal. Essa pesquisa originou o departamento e o cargo de “gerente de *compliance*”.²

Isso gera impactos profundos no funcionamento das empresas, pois atrai nuances do conceito de Ética. Por exemplo, no pensamento do filósofo alemão do séc. XVIII, Immanuel Kant, que se preocupava em aproximar o discurso da prática e deliberar racionalmente sobre a melhor forma de convivência em sociedade. Esses conceitos, até aqui mencionados, fazem parte da grande maioria das empresas, desde as *startups* até as mais consolidadas corporações.

O reverso disso seria o “*bluewashing*”, que é uma expressão utilizada para conceituar o desrespeito aos direitos fundamentais laborais e propaganda enganosa. Anteriormente, o *Greenpeace* popularizou na década de 1990 o termo *greenwashing* como propaganda enganosa sobre a corporação que, falsamente, se autodenomina “verde” quando, na realidade, não é. Nessa mesma esteira, existe hoje o termo *bluewashing* aplicado à esfera social. Ou seja, a empresa se auto nomeia socialmente responsável, mas na verdade desrespeita os direitos sociais e laborais dos trabalhadores.³

A segunda palavra de nossa expressão inicial é *ergonômico* proveniente de Ergonomia. A Ergonomia é uma ciência que estuda a relação entre o ser humano e seu trabalho, através da infelizmente, a qual tem um braço na Medicina do Trabalho e outro no Direito do Trabalho, tendo em mira a saúde do trabalhador. As doenças ocupacionais não constituem tema tão recente quanto alguns acreditam. No século XVIII o médico italiano Bernardino Ramazzini, considerado o pai da medicina do trabalho, já abordava a “doença dos escribas” relatando lesões por repetitividade no posicionamento da

¹ Edu R. Trevisan possui MBA em Gestão Empresarial pela Universidade Positivo, é Coach, Membro da Sociedade Brasileira de Coaching. Fisioterapeuta com Especialização em Ergonomia pela Universidade Federal do Paraná. Professor convidado da Pós-graduação do IEL e Escola da Magistratura Trabalhista do Paraná.

² Site Wikipédia – A Enciclopédia Livre. <https://pt.wikipedia.org/wiki/Compliance>. Site visitado em 10/06/2017.

³ WAKAHARA, Roberto. *Bluewashing, Desrespeito aos Direitos Fundamentais Laborais e Propaganda Enganosa*. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, nº 50. 2017. p. 169.

mão para escrever.⁴ De acordo com a Ergonomics Research Society (1949), “*Ergonomia é o estudo do relacionamento entre o homem e seu trabalho, equipamento e ambiente e, particularmente, a aplicação dos conceitos de anatomia, fisiologia e psicologia na solução dos problemas surgidos desse relacionamento*”⁵. Posteriormente, na década de 1970, nosso país sofreu grande influência do francês Alain Wisner e seus trabalhos com *Analyse Ergonomic Du Travail* – AET⁶

Hoje, no Brasil, o que rege os parâmetros legais da Ergonomia é a Norma Regulamentadora 17 (NR – 17) redigida como Portaria do Ministério do Trabalho e Emprego. Interessante salientar que ela se subdivide em seis tópicos principais com dois anexos que enriquecem ainda mais sua amplitude. Isso demonstra que Ergonomia não é apenas ter uma “boa postura”, mas composta de elementos que norteiam diversos procedimentos. Além disso, a NR – 17 dialoga com várias outras normas, das quais farei algumas menções.

Ao mencionar as NRs, descrevo como esse *Compliance* Ergonômico se aplica de forma simples e prática. Basicamente é realizar o trabalho em consonância com as NRs que tratam de Segurança e Saúde no trabalho. Iniciemos com a NR – 4 chamada de Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho (SESMT).

É fundamental que a empresa busque pelo correto enquadramento de suas atividades no CNAE (Classificação Nacional de Atividades Econômicas), pois a divergência com o que realmente ocorre nas atividades pode implicar em autuação:

“O dimensionamento do SESMT deve estar de acordo com o grau de risco da atividade efetivamente realizada no estabelecimento, que pode ser constatada em inspeção do trabalho. Irregular o dimensionamento que considerou o grau de risco correspondente ao CNAE declarado pelo empregador, mas se mostrou inadequado ao risco constatado no local de trabalho. Autuação procedente”.⁷

NR – 5. Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – CIPA

A pergunta que cabe aqui é quem serão os agentes responsáveis por prevenir acidentes e doenças ocupacionais, e fazer a ponte entre os empregados e o SESMT? É preciso compor um grupo de pessoas a realizar esse elo. A esse chamamos de Comissão Interna de Prevenção de Acidente (CIPA), regulada pela NR – 5. Essa Comissão será formada por representantes do empregador e dos empregados, sendo os primeiros designados e os segundos eleitos pelos interessados. A CIPA será responsável por elaborar o

⁴ DA SILVA, Alexandre Pinto. *Ergonomia: Interpretando a NR 17*. São Paulo – SP. 2º ed. Editora LTR. 2016. Página 30.

⁵ MINISTÉRIO DO TRABALHO. *Manual de Aplicação da Norma Regulamentadora Nº 17*. Brasília. 2002. Página 11.

⁶ LUCIO, Cristina do Carmo. ALVES, Silvana Aparecida. RAZZA, Bruno Montanari. SILVA, José Carlos Plácido da. PASCHORELLI, Luis Carlos. *Trajetória da ergonomia no Brasil*. Editora UNESP. 2010. p. 91 – 103.

⁷ NR – 4. *Segurança e Medicina do Trabalho* Obra Coletiva de autoria da Editora Rideel. Editora Rideel. São Paulo. 2013. Página 13.

mapa de risco de acordo com os perigos encontrados. Consequentemente preparará um plano preventivo, bem como sua implementação e controle. Como há diálogo entre as NRs, caberá a CIPA o papel de auxiliar na elaboração e execução do PCMSO e PPRA, entre outros programas sobre saúde e segurança.

A NR – 5 também aborda uma das atividades mais importantes sobre saúde no trabalho: a Semana Interna de Prevenção de Acidentes de Trabalho – SIPAT. Aqui ocorrem ações voltadas para elucidar dúvidas, trazer conceitos e conhecimentos de forma a melhorar a qualidade de vida dos trabalhadores. Não existe um protocolo a ser seguido na composição da SIPAT, mas é comum alguns temas serem mais requisitados por estarem diretamente relacionados ao ambiente de trabalho e à saúde do trabalhador: Ergonomia; AIDS (sugestão da própria NR – 5); Riscos de Acidentes de Trabalho; Observação das NR; Qualidade de Vida, Atividades Físicas; etc.

NR – 6. Equipamentos de Proteção Individual – EPI

Um dos grandes redutores de riscos à saúde dos trabalhadores é a utilização de equipamentos de proteção individual (EPI), descrito na NR – 6. Alguns ambientes de trabalho podem tornar-se potencialmente nocivos à saúde humana e os EPIs serão o melhor “adaptador” entre o empregado e seu ambiente. Como a própria norma traz no primeiro subitem: “(...) *considera-se Equipamento de Proteção Individual – EPI, todo dispositivo ou produto, de uso individual utilizado pelo trabalhador, destinado à proteção de riscos suscetíveis de ameaçar a segurança e a saúde no trabalho*”.

Há obrigatoriedade da empresa em fornecer aos empregados o EPI adequado ao risco de forma gratuita. Em contrapartida os empregados precisam utilizar os EPI para evitar serem expostos a possíveis danos à saúde. Durante um curso de CIPA (NR – 5), percebi certa inquietação de um trabalhador quando abordei o assunto. Posteriormente ouvi a confidência, em particular, de que “a luva atrapalhava o manuseio”. Ora, pode ser que, com a sensibilidade minimizada pela utilização da luva, haja uma pequena diminuição na habilidade manual, porém, não se justifica o descumprimento do uso de EPI para a função, podendo incorrer em demissão por justa causa:

Parágrafo único - constitui ato faltoso do empregado a recusa injustificada:

(...) b) ao uso dos equipamentos de proteção individual fornecidos pela empresa.”⁸.

Ainda mais quando se trata de manuseio com produtos químicos, como era o caso em questão. Após explicação de algumas consequências nefastas, o trabalhador garantiu que utilizaria o EPI desde então.

NR – 7. PROGRAMA DE CONTROLE MÉDICO DE SAÚDE OCUPACIONAL – PCMSO

⁸ Trecho do Artigo 158 da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho). MARTINS, Sergio Pinto. *Comentários à CLT*. 8ª ed. São Paulo. Editora Atlas. 2004. Página 209.

O PCMSO tem como principal característica diagnosticar e preservar a saúde obreira: “7.2.3. O PCMSO deverá ter caráter de prevenção, rastreamento e diagnóstico precoce dos agravos à saúde relacionados ao trabalho, inclusive de natureza subclínica, além da constatação da existência de casos de doenças profissionais ou danos irreversíveis à saúde dos trabalhadores.”

Seria pertinente ao médico que emite o ASO (Atestado de Saúde Ocupacional), ao realizar o PCMSO, incluir questões de outras NRs, a exemplo do risco ergonômico? Essa indagação foi formulada na obra de Marcos Henrique Mendanha cujo texto compartilho:

“Primeiramente, cabe-nos lembrar que assim coloca o item 7.2.4 da Norma Regulamentadora n. 7 (NR – 7): O PCMSO deverá ser planejado e implantado com base nos riscos à saúde dos trabalhadores, especialmente os identificados nas avaliações previstas nas demais NR.

Portanto, consideramos inadequada a interpretação de que o PCMSO (NR – 7) deva ser feito apenas com base no PPRA (NR – 9). Pelo exposto, o texto da NR – 7 sugere que o PCMSO deve estar baseado nas “demais NR”, e não apenas na NR – 9, conquanto o PPRA seja de fundamental importância. Assim, a NR – 17 (Ergonomia), por exemplo, deve ser considerada na elaboração do PCMSO, e os riscos ergonômicos (quando houver) merecem ser elencados nesse documento, assim como na ASO (Atestado de Saúde Ocupacional).”⁹

O trabalhador deve ter sua saúde amparada e investigada pelo médico responsável através da emissão do ASO. Para isso o atestado deve conter o nome completo do trabalhador com o número de registro de sua identidade e função; os riscos ocupacionais específicos de sua atividade; indicação dos procedimentos médicos a que foi submetido, incluindo exames; nome do médico coordenador; definição de apto ou inapto para a função de trabalho e; assinatura com data do médico encarregado do exame com carimbo contendo número no Conselho Regional de Medicina.”¹⁰

NR – 9. PROGRAMA DE PREVENÇÃO DE RISCOS AMBIENTAIS – PPRA

O PPRA surgiu da evolução do seu “antecessor” chamado apenas de “Riscos Ambientais”, bem como o PCMSO veio do “Exames Médicos”. Pode parecer preciosismo, porém não há apenas diferença na nomenclatura, mas em toda a forma de atuar dessa NR. Antes isoladamente, agora existe uma preocupação mais global, ambiental, e não restritamente segmentada. Note o exposto no seguinte artigo doutrinário:

⁹ MENDANHA, Marcos Henrique. *Medicina do Trabalho e Perícias Médicas*. 4ª edição. Editora LTR. Página 81.

¹⁰ NR – 7. *Segurança e Medicina do Trabalho* Obra Coletiva de autoria da Editora Rideel. Editora Rideel. São Paulo. 2013. Página 97.

“As novas normas, preocupadas agora com a saúde do conjunto dos trabalhadores, privilegiaram o instrumento clínico-epidemiológico na abordagem da relação saúde/trabalho e introduziram a questão da valorização da participação dos trabalhadores e do controle social.”¹¹

Então, o que seriam os riscos ambientais dessa NR? “*Os agentes físicos, químicos e biológicos existentes nos ambientes de trabalho que, em função de sua natureza, concentração ou intensidade e tempo de exposição, são capazes de causar danos à saúde do trabalhador.*”¹²

Alguns riscos são inerentes às tarefas a serem realizadas pelos profissionais. Nesses casos, de qualquer maneira, há uma ameaça envolvida e, portanto, chamadas de atividades normais de risco.

“DANOS MORAIS. LER/DORT. CORTE DE CANA DE AÇÚCAR. RESPONSABILIDADE. TEORIA DO RISCO. 1. Consta do acórdão regional que o reclamante se ativava como cortador de cana e que, segundo o perito, ‘embora a artrose e a discopatia sejam doenças degenerativas, a lombociatalgia causada pela hérnia de disco está relacionada com as características do trabalho no corte de cana, esclarecendo que ‘o tipo de trabalho desenvolvido na Reclamada com grande esforço físico e ergonomia inadequada, associados a discopatia agem diretamente para a formação de hérnia de disco que originou a lombociatalgia’. Na sequência, acrescentou que ‘a culpa da Reclamada restou evidenciada pela não comprovação da adoção de medidas destinadas à prevenção da doença que acometeu o Reclamante’ e que, ‘em razão da moléstia agravada pelas atividades laborais, o Reclamante encontra-se com limitações para o trabalho com esforço excessivo, conforme atestado pela perícia.’ Com isso, a Corte regional manteve a indenização por danos morais deferida na origem (R\$ 5.000,00). 2. No caso em apreço, restou demonstrado o dano e onexo causal e, ainda que se questione o entendimento do TRT, no tocante à presunção de culpa da empresa, há que prevalecer a responsabilidade da reclamada. Isso, por que, em situações como a dos autos, em que o labor consiste no corte de cana-de-açúcar, a jurisprudência desta Corte tem admitido a responsabilização objetiva da empresa, tendo em conta o risco da atividade, prescindindo, pois, da demonstração de culpa. Precedentes da SDI-I. 3. Incólumes os artigos 5º, LV, 7º, XXVIII, da Constituição da República; 818 da CLT e 333 do CPC. Agravo de instrumento conhecido e não provido.”¹³

NR – 17. ERGONOMIA

A título de exemplo, exigir dos empregados, que utilizam a digitação como principal forma de inserção de dados eletrônicos, tempo ininterrupto acima de uma hora caracteriza falta de “*compliance ergonômico*”. Afinal, existe clara menção sobre tempo de digitação e pausas na NR – 17 subitem 6.4 “*d) nas atividades de entrada de dados deve haver, no mínimo, uma pausa de 10 (dez) minutos para cada 50*

¹¹ MIRANDA, Carlos Roberto; DIAS, Carlos Roberto. *PPRA/PCMSO: Auditoria, Inspeção do Trabalho e Controle Social*. Cad. Saúde Pública, Rio de Janeiro, 20(1), jan-fev, 2004. p. 224-232

¹² NR – 9. *Segurança e Medicina do Trabalho* Obra Coletiva de autoria da Editora Rideel. Editora Rideel. São Paulo. 2013. Página 115.

¹³ TST – Agravo de Instrumento em Recurso de Revista AIRR 13187920115090091. Danos morais LER/DORT. Responsabilidade Teoria do Risco. Data de publicação: 18/08/2015.

(cinquenta) minutos trabalhados, não deduzidos da jornada normal de trabalho.” Com esse pensamento, adicionando o viés trabalhista, trazemos a citação do Dr. José Affonso Dallegrave Neto:

“Em alguns casos, a Norma Regulamentadora constitui fundamento legal até mesmo para deferir pedido de horas extras e intervalos especiais, conforme se infere da aplicação da NR-17, que, ao tratar da ergonomia, instituiu importante obrigação ao empregador quanto à redução dos riscos ocupacionais, como, por exemplo, aquelas inerentes ao processamento eletrônico de dados (digitação), disposta na alínea *c* de seu item “17.6.4”.

17.6.4. Nas atividades de processamento eletrônico de dados deve-se, salvo o disposto em convenções e acordos coletivos de trabalho, observar o seguinte: (...) *c) O tempo efetivo de trabalho de entrada de dados não deve exceder o limite máximo de 5 (cinco) horas, sendo que no período de tempo restante da jornada, o trabalhador poderá exercer outras atividades, observado o disposto no art. 468 da Consolidação das Leis do Trabalho, desde que não exijam movimentos repetitivos, nem esforço visual.*”¹⁴

Nessa mesma esteira, o desembargador Cássio Colombo Filho reitera que a prioridade em prevenção é a melhor solução. Também relaciona conceitualmente a ética ergonômica com o *compliance* trabalhista, ao explicar que o custo do investimento nessa área certamente será menor que os riscos evitados. “ (...) *seja mediante renovação dos meios de trabalho, instalação de medidas de segurança e fortalecimento de equipamentos, com muito, muito treinamento dos trabalhadores*”¹⁵

A Ergonomia possui diversas ferramentas que ajudarão os profissionais a buscarem alternativas para minimizar os riscos à saúde tornando o ambiente laboral mais hígido. Elas contemplam, em alguns momentos de forma indireta, os subitens dessa norma. Esse tipo de análise também se conecta com o subitem 6 da NR – 17, por estarem em fina congruência com a organização do trabalho, levando em consideração as normas de produção; o modo operatório; a exigência de tempo; a determinação do conteúdo de tempo; o ritmo de trabalho e; o conteúdo das tarefas.¹⁶

Portanto é fundamental o conhecimento ergonômico e a atuação do profissional da Ergonomia, desde a concepção até a interface entre o ser humano e os artifícios laborais que o rodeiam. Não apenas sob o ponto de vista do subitem 6 (organização do trabalho), mas também o subitem 3 (mobiliário dos postos de trabalho) e 4 (equipamentos dos postos de trabalho). Afinal, muitas vezes há grande preocupação com a estética do ambiente e mobiliários, e pouca no campo de interação com o que circunda o profissional.

¹⁴ DALLEGRAVE NETO, José Affonso. *Responsabilidade Civil no Direito do Trabalho*. 6ª edição. São Paulo. Editora LTR. 2017. Páginas 480 – 483.

¹⁵ COLOMBO FILHO, Cássio. *Quem Paga Essa Conta? Danos morais, assédio moral e outras encrencas. Manual de diretrizes de compliance para gerenciamento da ética laboral*. 2016. Editora: Direito Prático. Página 125.

¹⁶ MINISTÉRIO DO TRABALHO. *Manual de Aplicação da Norma Regulamentadora Nº 17*. Brasília. 2002. Página 11.

“Aprendi que o excesso de *design* numa cadeira, por vezes, pode prejudicar o ato de sentar, que é o objetivo primordial. Às vezes, menos é mais. Para ir além, saiba como estão sendo tratadas as coisas. Nada supera o conhecimento como base para tudo.”¹⁷

Ney Maranhão registra que o Conselho de Administração da OIT, em 25 de março de 2010, aprovou, em Genebra, uma nova lista de doenças profissionais, que substituirá a lista anterior que estava anexada à Redação nº 194 da OIT, de 2002, sendo que:

“pela primeira vez, transtornos mentais e comportamentais foram incluídos na lista da OIT, de forma específica’. Isso apenas reflete o assustador quadro de distúrbios psíquicos que têm sido vinculados ao ambiente de trabalho, tais como síndrome do esgotamento profissional/*burnout*, estresse pós-traumático, estresse pós-traumático secundário (profissionais que resgatam, socorrem e atendem vítimas de emergência e catástrofes), alcoolismo crônico relacionado ao trabalho e síndromes depressivas, que, infelizmente, em muitos casos, leva até à medida extrema do suicídio.”¹⁸

Acrescento ainda a vantagem de implementar o *compliance* ergonômico com a diminuição do passivo trabalhista. Diminuem-se os custos da empresa quando se entende a concepção objetiva de culpa e há ação estratégica de prevenção. Observe a seguinte ementa jurisprudencial:

“DOENÇA OCUPACIONAL. REPARAÇÃO POR DANOS MORAIS. CONCAUSA. O Tribunal Regional, instância soberana no exame do conjunto fático- probatório dos autos, consignou que a doença que acomete o autor (hérnia de disco), ainda que não tenha como única origem o desempenho das atividades na empresa, foi por elas agravada. Ficou registrado que a atividade executada pelo reclamante, carregando e empilhando pneus, perfeitamente inserida no processo produtivo das reclamadas, colaborou para o aparecimento ou agravamento da hérnia de disco, possibilidade admitida no laudo complementar, e, ainda, que não há notícia, por exemplo, de que o reclamante tenha recebido treinamento sobre métodos que aliviassem os riscos ergonômicos ou diminuíssem o risco de aparecimento de doenças, nem que fossem adotadas medidas como a ginástica laboral (...). Mesmo que degenerativa ou preexistente a enfermidade, não há dúvida da coincidência de causas, uma delas ligada ao labor, o que faz atrair o dever de reparação dos danos causados, nos exatos termos dos artigos 186 e 927 do Código Civil. Precedentes desta Corte.”¹⁹

Portanto, a importância do *Compliance* Ergonômico para a empresa e sua imagem está relacionada com as consequências dessas implementações. Logo, há ganho em qualidade de vida no ambiente de trabalho pelos empregados o que está em fina sintonia com a Constituição Federal: em seu art. 7º: “São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: XXII: Redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e

¹⁷ KARNAL, Leandro. *Conversas Com Um Jovem Professor*. Editora Contexto. 2012 São Paulo - SP. Página 52.

¹⁸ MARANHÃO, Ney. *Poluição Labor-Ambiental: Abordagem conceitual da degradação das condições de trabalho, da organização do trabalho e das relações interpessoais travadas no contexto laborativo*. Rio de Janeiro. Editora Lumen Juris Ltda. 2017. Páginas 211-212.

¹⁹TRT 7ª R.; RO 0000479-86.2014.5.07.0032; Segunda Turma; Rel. Des. Antonio Marques Cavalcante Filho; Julg. 11/07/2016; DEJTCE 19/07/2016; Pág. 223..

segurança;” e com a CLT que trata em seus artigos 154 ao 200 das normas de segurança. Observe a força normativa das NR, no texto do art. 200, CLT: “*Cabe ao MTE estabelecer disposições complementares às normas de que trata este Capítulo, especialmente sobre: I – medidas de prevenção de acidentes;*”.

Além disso, outro motivo para realizar o *compliance* ergonômico é que há aumento da produtividade e satisfação dos trabalhadores. Isso se conecta com as bases do conceito de Endomarketing como o “*conjunto de estratégias e ações de marketing institucional voltadas para o público interno (empregados, revendedores, acionistas, etc)*”. Outra vantagem é a melhora nos serviços e produtos e, conseqüentemente, na imagem da empresa, haja vista algumas comparações de locais que não realizam com os que efetivam a ideia desse estudo.

Ainda há a diminuição dos riscos de acidentes de trabalho, problema que posiciona o Brasil como quarto colocado mundial, ficando atrás apenas da China, Índia e Indonésia.²⁰ Aqui é interessante fazer um breve comentário que corrobora a ideia desse artigo: como é possível o Brasil ser um dos recordistas em número de acidentes de trabalho sendo que existe tão robusto arcabouço jurídico de proteção à saúde obreira? A resposta está justamente na falta de *compliance* ergonômico, vale dizer na inobservância das Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho.

“Se as condições de trabalho nos postos eram excelentes e se eram baixos os riscos de DORT e/ou tenossinovites e outras LTC, ficou comprovado, então, que o ambiente físico e funcional era adequado às exigências de ordem ergonômica. Porém, mesmo assim, registravam-se queixas de ordem músculo-esquelética, sugerindo a necessidade de um trabalho de sensibilização e de conscientização, dinâmicas de realização de micropausas e orientações individuais nos postos de trabalho, para promover a capacitação dessas pessoas sobre o uso da regulação postural individual durante suas atividades laborais e a importância das micropausas.”²¹

Toda essa noção sobre a necessidade de conscientizar e sensibilizar os trabalhadores está em estreita concordância com as ideias citadas na obra de Sebastião Geraldo de Oliveira conforme o seguinte trecho:

“O documento da União Europeia que estabelece a ‘Estratégia comunitária para a saúde e a segurança no trabalho 2007-2012’ destaca o direito à informação e à participação dos trabalhadores: ‘A mudança das atitudes das pessoas em relação à questão da saúde e segurança no trabalho implica, nomeadamente, a sensibilização dos agentes nas empresas e a garantia de que as normas em matéria de informação, formação e participação dos trabalhadores são plena e

²⁰ Dados da OIT (Organização Internacional do Trabalho). <http://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2016-04/brasil-e-quarto-mundo-em-acidentes-de-trabalho-alertam-juizes>. Site acessado dia 15/06/2017.

²¹ BAÚ, Lucy Mara Silva. *Intervenção Ergonômica e Fisioterápica como Fator de Redução de Queixas Músculo-Esqueléticas em Bancários*. Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Porto Alegre. Trabalho de Conclusão de Curso de Mestrado Profissionalizante em Engenharia. 2005. Página 81.

eficazmente aplicadas, permitindo-lhes adquirir conhecimentos profissionais adequados, desenvolver reflexos preventivos e desempenhar as suas tarefas em segurança”.²²

A evolução continuada das relações de trabalho e do *compliance* ergonômico ocorrerá com debates críticos que auxiliam no surgimento de novas ideias e/ou aprimoramento das atuais. Ficam evidentes, portanto, as vantagens do cumprimento do *Compliance* ergonômico, além do grande alcance desse tema para as empresas que pretendem ser competitivas e obter imagem positiva perante seus clientes e a sociedade.

²² OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. *Proteção Jurídica à Saúde do Trabalhador*. 5ª Edição. São Paulo. 2010. Página 95.

REFERÊNCIAS

- BAÚ, Lucy Mara Silva. *Intervenção Ergonômica e Fisioterápica como Fator de Redução de Queixas Músculo-Esqueléticas em Bancários*. Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Porto Alegre. Trabalho de Conclusão de Curso de Mestrado Profissionalizante em Engenharia. 2005.
- COLOMBO FILHO, Cássio. *Quem Paga Essa Conta? Danos morais, assédio moral e outras encrascas. Manual de diretrizes de compliance para gerenciamento da ética laboral*. 2016. Editora: Direito Prático.
- DA SILVA, Alexandre Pinto. *Ergonomia: Interpretando a NR 17*. São Paulo – SP. 2º ed. Editora LTR. 2016.
- DALLEGRAVE NETO, José Affonso. *Responsabilidade Civil no Direito do Trabalho*. 6ª edição. São Paulo. Editora LTR. 2017.
- KARNAL, Leandro. *Conversas Com Um Jovem Professor*. Editora Contexto. São Paulo - SP. 2012.
- LUCIO, Cristina do Carmo. ALVES, Silvana Aparecida. RAZZA, Bruno Montanari. SILVA, José Carlos Plácido da. PASCHORELLI, Luis Carlos. *Trajectoria da ergonomia no Brasil*. Editora UNESP. 2010. p. 91 – 103.
- MARANHÃO, Ney. *Poluição Labor-Ambiental: Abordagem conceitual da degradação das condições de trabalho, da organização do trabalho e das relações interpessoais travadas no contexto laborativo*. Rio de Janeiro. Editora Lumen Juris Ltda. 2017.
- MARTINS, Sergio Pinto. *Comentários à CLT*. 8ª ed. São Paulo. Editora Atlas. 2004.
- MENDANHA. Marcos Henrique. *Medicina do Trabalho e Perícias Médicas*. 4ª edição. Editora LTR. 2015.
- MINISTÉRIO DO TRABALHO. *Manual de Aplicação da Norma Regulamentadora Nº 17*. Brasília. 2002.
- MIRANDA, Carlos Roberto; DIAS, Carlos Roberto. *PPRA/PCMSO: Auditoria, Inspeção do Trabalho e Controle Social*. Cad. Saúde Pública, Rio de Janeiro, 20(1), jan-fev, 2004. p. 224-232.
- NRs. *Segurança e Medicina do Trabalho*/ Obra Coletiva de autoria da Editora Rideel. Editora Rideel. São Paulo. 2013.
- OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. *Proteção Jurídica à Saúde do Trabalhador*. 5ª Edição. São Paulo. 2010.

WAKAHARA. *BLUEWASHING, DESRESPEITO AOS DIREITOS FUNDAMENTAIS LABORAIS E PROPAGANDA ENGANOSA*. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, nº 50, 2017.