

TRABALHO DECENTE E A MERCANTILIZAÇÃO DA SAÚDE DO TRABALHADOR.

DECENT WORK AND THE COMMERCIALIZATION OF THE HEALTH WORKER.

Leonardo Leite Nascimento¹

RESUMO

O presente trabalho tem por objetivo uma análise do meio ambiente do trabalho sob o conceito de Trabalho Decente, da Organização Internacional do Trabalho (OIT), visando a proteção da segurança e da saúde do trabalhador, dedicando atenção especial ao sistema de monetização do risco profissional em face dos preceitos constitucionais afetos a dignidade da pessoa humana e ao meio ambiente ecologicamente equilibrado. A Constituição Federal de 1988 tutela o aspecto trabalho do meio ambiente e o ser humano, dispondo-o de direitos fundamentais no intuito de lhe garantir vida com qualidade. Esta depende diretamente da decência do seu trabalho, no sentido deste dever ser exercido em condições dignas, seguras e saudáveis. Contudo, há previsão constitucional expressa de serem compensados danos efetivos e potenciais à saúde do trabalhador, com o pagamento de adicionais salariais. Possibilidade esta que caracteriza a atribuição de uma contraprestação a contingência proporcionada ao trabalhador por condições laborais insalubres, perigosas e/ou penosas. Nesta problemática, foi realizada uma análise das principais Convenções da OIT que tratam da tutela do trabalhador, bem como do direito ao meio ambiente do trabalho salutar e da mercantilização da saúde do trabalhador, apresentando o descaso de empresas do Pólo Industrial de Manaus e possibilidades que podem motivar as empresas na busca da eliminação dos fatores nocivos, alcançando assim, a higidez física, mental e social dos trabalhadores. Considerando-se os objetivos da pesquisa, a metodologia aplicada foi a investigação científica por meio da pesquisa doutrinária, através livros, artigos e trabalhos que versam acerca do tema, e jurisprudencial, além dos veículos virtuais compatíveis, buscando assim evidenciar a realidade jurídica.

PALAVRAS-CHAVE: Meio ambiente do trabalho; Trabalho decente; Mercantilização da Saúde do trabalhador.

ABSTRACT

The purpose of this study is an analysis of the environment of the work under the concept of Decent Work, the International Labor Organization (ILO), aiming at the protection of the health and safety of the worker, paying special attention to the system of monetization of occupational risk in the face of constitutional precepts affects the dignity of the human person and to an ecologically balanced environment. The Federal Constitution of 1988 the supervisory aspect work on the environment and the human being, the fundamental rights in order to assure quality in life. This depends directly on the decency of its work in this direction should be exercised in decent, safe and healthy. However, there are constitutional

¹ Oficial do Exército Brasileiro. Bacharel em Direito pela Universidade do Estado do Amazonas. Mestrando do Programa de Pós-graduação em Direito Ambiental da Universidade do Estado do Amazonas (PPGDA/UEA), Manaus-AM, Brasil. E-mail: leolnascimento@ig.com.br.

provision expressed to be compensated damage effective and potential worker health, with the payment of additional salary. Possibility that characterizes the allocation of a consideration the contingency provided to employee working conditions unhealthy, dangerous, and/or painful. In this issue, an analysis of key ILO Conventions dealing with the protection of the worker was performed as well as the right to a healthy working environment and the commercialization of the health worker, with the neglect of companies in the Industrial Pole of Manaus and possibilities can motivate companies in the pursuit of the elimination of harmful factors, thus achieving physical, mental and social soundness of workers. Considering the research objectives, the methodology was applied scientific research through doctrinal research through books, articles and papers which focus on the subject, and jurisprudence, beyond the virtual compliant vehicles, thus seeking to highlight the legal reality.

KEY-WORDS: Working environment; Decent work; Commercialization of the health worker.

1 Introdução

O meio ambiente do trabalho é aspecto do ambiente inerente ao desenvolvimento da atividade produtiva do trabalhador, onde este permanece a maior parte de seu dia, quiza de sua vida. No ordenamento jurídico brasileiro a tutela dos valores sociais do trabalho, da livre-inicativa e da dignidade da pessoa humana são princípios fundamentais constitutivos do Estado Democrático de Direito Brasileiro, que rege-se nas suas relações internacionais, entre outros, pelo princípio da prevalência dos direitos humanos reforçado pela vedação expressa da prática de tratamento desumano ou degradante a qualquer pessoa (art. 1º, III e IV; art. 4ª, II; e art. 5º, III, da Constituição Federal de 1988 (CF/88)).

Neste íterim, verifica-se que o trabalhador dispõe no direito pátrio de um cabedal legal que busca tutelar sua segurança e saúde, evidenciando uma preocupação social com seu bem estar, em contrário senso, existem os riscos ambientais e os consequentes prejuízos a qualidade de vida, saúde e segurança que, infelizmente, são uma realidade no cenário socioeconômico brasileiro (MELO, S.; CAMARGO, 2013, p. 24).

Sendo assim, avulta de importância serem adotadas medidas de prevenção e precaução quanto aos riscos ambientais laborais e uma maior preocupação com a higidez física, mental e social do trabalhador, assegurando o direito à redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança (art. 7º, XXIII, da CF/88). Rocha (2002, p. 127) assevera que: “[...] o meio ambiente do trabalho representa todos os elementos, inter-relações e condições que influenciam o trabalhador em sua saúde física e mental, comportamento e valores reunidos no *locus* do trabalho”.

Afinal o problema da tutela jurídica do meio ambiente manifesta-se a partir do momento em que sua degradação passa a ameaçar não só o bem-estar, mas a qualidade da vida humana, se não a própria sobrevivência do ser humano (SILVA, 2011, p. 30).

Com efeito, o meio ambiente do trabalho saudável e equilibrado deve ser garantido pelo Estado através de políticas sociais e econômicas, visando à proteção da saúde do trabalhador e sua existência digna (art. 170, VI; art. 196; art. 200, VIII; e art. 225, “caput”, da CF/88).

Neste ponto, convém elucidar que o supracitado direito fundamental é complementado pelo conceito de Trabalho Decente da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que adstrito a dignidade humana, possibilita a vida digna do trabalhador. A OIT, sendo assim considera decente, o trabalho que garante um conjunto mínimo de direitos ao trabalhador, entre os quais, seu exercício em condições justas e a preservação da saúde e segurança do trabalhador. Com isso, Santos (2010, p. 123) aduz que: “Quando é negado ao trabalhador um conjunto mínimo de direitos humanos nas relações de trabalho, tem-se desrespeitada sua dignidade humana”.

Desta forma, o que não se compreende é justamente a dicotomia existente no ordenamento jurídico pátrio: de um lado há a tutela do ambiente laboral materializada, precipuamente, pela manutenção da higidez e qualidade de vida do trabalhador; e do outro, há a conivência quanto a mercantilização do risco inerente a prática de certas atividades laborais, que em tese, representam a disponibilização pelo trabalhador de bens considerados indisponíveis, como a saúde e a proteção à vida.

É certo que determinadas atividades econômicas não existem afastadas da exposição a agentes nocivos à saúde, contudo cabe endossar que tal monetização legal do risco, praxe legal brasileira, não é a melhor opção, existindo alternativas mais adequadas, precipuamente nas situações onde é possível eliminar o risco. Neste aspecto, tal “incentivo”, muitas vezes, serve de estímulo ao descaso do empregador, que infere ser menos custoso o pagamento de adicionais, seja de insalubridade ou periculosidade, que eliminar ou amenizar o risco imediato ou potencial a saúde do trabalhador. Padilha (2002, p. 58) assevera que:

[...] a previsão constitucional do pagamento de adicionais para as atividades insalubres, perigosas e penosas seria aparentemente incompatível com as exigências do meio ambiente do trabalho equilibrado, da dignidade da pessoa do trabalhador, do direito à segurança, da redução dos riscos inerentes ao trabalho, enfim, com o direito à vida digna.

Por fim, a proposta do estudo a ser elaborado busca apresentar o descaso de empresas do Pólo Industrial de Manaus (PIM) com a higidez do trabalhador e alternativas aos casos de

prestação laboral sob condições adversas, refutando o modelo da monetização do risco nos casos onde há possibilidade de equilíbrio ambiental, por sua vinculação a uma contraprestação financeira em face da saúde do trabalhador sujeito a tais condições no ambiente de trabalho, buscando assim garantir os preceitos legais de proteção a dignidade do trabalhador, através da valorização do trabalho decente e da garantia de um meio ambiente laboral equilibrado.

2 Organização Internacional do Trabalho

A origem da Organização Internacional do Trabalho remonta ao fim da 1ª Guerra Mundial, mais precisamente ao Tratado de Versailles, que além de promover a paz, por certo sob a diretiva dos vencedores, criou a Organização em 1919. Desde então, a OIT tem na tutela do trabalhador seu maior objetivo, por certo elecando como razão de sua existência. A proteção da saúde e da vida do ser humano no exercício de seus ofícios, nas mais diversas ocupações laborais, é fundamental para uma existência digna e de qualidade (OIT, 2014c).

Convém ainda ressaltar, que a OIT é a única agência das Nações Unidas que tem estrutura tripartite, na qual representantes de governos, de organizações de empregadores e de trabalhadores de 185 (cento e oitenta e cinco) Estados-membros participam em situação de igualdade das diversas instâncias da Organização (OIT, 2014c).

Para Sússekind (1994, p. 19) a OIT:

É uma pessoa jurídica de direito público internacional, de caráter permanente, constituída de Estados, que assumem, soberanamente, a obrigação de observar as normas constitucionais da organização e das convenções que ratificam, integrando o sistema das Nações Unidas como uma de suas agências especializadas.

Com isso, se depreende que a OIT tem como tarefa precípua uniformizar no âmbito internacional as normas de proteção ao trabalhador, para tanto realiza Conferências, onde os Estados-membros reunidos em Assembléias votam:

- Convenções, com valor de “lei internacional” que vincula obrigações aos Estados signatários que devidamente as ratificarem; e
- Recomendações, onde são tratados assuntos ainda controversos entre os membros, sem consenso, para inclusão nas futuras Convenções; devendo serem absorvidas pelos Estados como orientações pelas quais devem pautar seus direitos positivos internos.

No Brasil, com base na Carta Magna, pode-se constatar que a incorporação das Convenções da OIT ao ordenamento jurídico pátrio, dependem: da ratificação do Presidente

da República, que além de poder celebrar esses atos de direito internacional (art. 84, VIII, CF/88), também dispõe, como Chefe de Estado, da competência para promulgá-los mediante decreto; e da aprovação preliminar do Congresso Nacional, por meio de Decreto legislativo (art. 49, I, CF/88).

A referida incorporação das Convenções da OIT conclui-se com a expedição, pelo Presidente da República, de Decreto, do qual emanam a promulgação da Convenção; a publicação oficial de seu texto; e a exequibilidade do ato internacional, que só então passa a vincular e a obrigar no plano do direito positivo interno.

Outrossim, convém asseverar segundo jurisprudência do Supremo Tribunal Federal (STF) que:

No sistema jurídico brasileiro, os tratados ou convenções internacionais estão hierarquicamente subordinados à autoridade normativa da Constituição da República. Em consequência, **nenhum valor jurídico terão os tratados internacionais, que, incorporados ao sistema de direito positivo interno, transgredirem, formal ou materialmente, o texto da Carta Política** (BRASIL, 2001, grifo nosso).

Por certo, com a incorporação das Convenções ratificadas pelo Brasil no ordenamento jurídico interno do país, estas tem o poder de modificar as normas jurídicas em vigor, desde que, observada a prevalência hierárquica da Constituição Federal. Esta inclusive, prevê a possibilidade de recurso especial para o Superior Tribunal de Justiça (STJ) quando decisão contrariar dispositivo de Convenção ratificada pelo país (art. 105, III, “a”). Atualmente, o Brasil dispõe de 81 Convenções da OIT em vigor, tendo ratificado ao todo 96, contudo deste total, 13 foram denunciadas e 2 não entraram em vigor (OIT, 2014a).

Cabe destacar que dentre as 8 Convenções Fundamentais da OIT, que dizem respeito ao trabalho decente para uma vida digna, o Brasil somente não ratificou a Convenção n. 87 sobre a Liberdade Sindical e a Proteção do Direito Sindical (1948) (OIT, 2012, p.5).

2.1 Principais Convenções da OIT afetas a tutela do trabalhador

Dentre as Convenções da OIT em vigor, convém analisar mais a fundo, na ótica do presente estudo, as n. 148, 155 e 161, por seus contextos mais amplos. Além disso, faz-se necessário ampliar a análise para outra Convenção, contudo ainda não ratificada pelo Brasil, no caso a n. 187, que trata da institucionalização do direito dos trabalhadores a um ambiente de trabalho seguro e saudável.

2.1.1 Convenção n. 148

A Convenção n. 148 (OIT, 2014a) foi aprovada na 63ª Reunião da Conferência Internacional do Trabalho (Genebra/1977), entrando em vigor no plano internacional em 11 de julho de 1979. No Brasil foi aprovada pelo Congresso Nacional por meio do Decreto Legislativo n. 56, de 9 de outubro de 1981, ratificada em 14 de janeiro de 1982 e promulgada pelo Decreto n. 93.413, de 15 de outubro de 1986, entrando em vigor em 14 de janeiro de 1983.

Seu objetivo é a tutela do trabalhador em seu ambiente de trabalho, especificamente a prevenção e limitação dos riscos profissionais que está sujeito em função da poluição do ar, do ruído e vibrações. Para tanto, prevê que os signatários criem leis e fixem limites de exposição que previnam ou reduzam os referidos riscos profissionais (arts. 4º e 8º).

A responsabilidade pelo meio ambiente laboral equilibrado, neste caso, recai sobre o empregador, que deverá adotar medidas no intuito de remover todos os riscos de poluição do ar, ruído e vibrações no local de trabalho. Caso estas não tenham eficácia, deverá fornecer e manter em bom estado o equipamento de proteção apropriado, cujo uso é obrigatório aos trabalhadores (arts. 7º, 9º e 10).

Destaca ainda a Convenção n. 148, o direito de informação de que dispõe o trabalhador para ter conhecimento dos riscos que está exposto e os meios disponíveis para preveni-los ou mitigá-los, protegendo sua saúde (art. 13).

2.1.2 Convenção n. 155

A Convenção n. 155 (OIT, 2014a) foi aprovada na 67ª Reunião da Conferência Internacional do Trabalho (Genebra/1981), entrando em vigor no plano internacional em 11 de agosto de 1983. No Brasil foi aprovada pelo Congresso Nacional por meio do Decreto Legislativo n. 2, de 17 de março de 1992, ratificada em 18 de maio de 1992 e promulgada pelo Decreto n. 1.254, de 29 de setembro de 1994, entrando em vigor em 18 de maio de 1993.

A referida Convenção trata de forma direta da saúde e segurança do trabalhador e do meio ambiente do trabalho.

De tal maneira que afasta parâmetros antes usuais que restringiam o aspecto trabalho do ambiente apenas a um espaço delimitado, como os muros de uma fábrica, as paredes de um escritório, etc; hodiernamente, dispondo que a expressão “local de trabalho” abrange todos os lugares onde os trabalhadores devem permanecer ou onde têm de comparecer, e que estejam

sob o controle, direto ou indireto, do empregador (art. 3º, “c”). Outro destaque, diz respeito a redução do risco, que na medida do possível e razoável devem ser mínimas as causas dos riscos inerentes ao meio ambiente do trabalho (art. 4º).

Além disso, a Convenção n. 155 dispõe de outros pontos práticos, entre os quais cabe enfatizar: instituição de obrigações preventivas aquelas pessoas que projetam, fabricam, importam, fornecem ou cedem, sob qualquer título, maquinário, equipamentos ou substâncias para uso profissional (art. 12); inclusão das questões de segurança, higiene e meio ambiente de trabalho em todos os níveis de ensino e de treinamento de todos os trabalhadores (art. 14); exigência de que os empregadores, na medida do razoável e possível, garantam, nos processos que estiverem sob seu controle, a segurança e a saúde dos trabalhadores, com a adoção de medidas de proteção adequadas e o fornecimento de roupas e equipamentos de proteção (art. 16); previsão do direito de informação (art. 19); e imposição de nenhum ônus financeiro aos trabalhadores referentes as medidas de segurança e higiene do trabalho adotadas (art. 21).

Cabe destacar ainda, a possibilidade da “Greve Ambiental”, como exercício coletivo do direito de resistência do trabalhador, por poder este exercê-lo individualmente, em face da presunção do risco em sua atividade, de modo que se assim julgar adstrito a um perigo iminente e grave poderá interromper seu labor de imediato (art. 13). Deste modo, assim inferem Melo e Camargo (2013, p. 118, grifo nosso) sobre tal instituto do Direito ambiental do trabalho:

A greve ambiental é um direito individual de exercício coletivo. Em síntese, o direito do trabalhador de não ter sua incolumidade física e psíquica posta em risco grave ou iminente pode ser exercido de forma individual; todavia, tal prática não poderá ser considerada greve. Neste caso, ter-se-ia apenas o *jus resistentiae* do empregado. **O exercício coletivo do direito individual de abstenção ao trabalho, como meio de pressão ao empregador para que adote medidas protetoras do meio ambiente do trabalho, é que enfeixa, corretamente, o conceito de greve ambiental.**

Outro ponto importante diz respeito ao estabelecimento de um conceito de saúde em relação ao trabalho, não restrito a mera ausência de doença ou enfermidade, incluindo a influência dos elementos físicos e mentais que podem afetá-la e que por ventura se relacionam diretamente ao meio ambiente laboral (art. 3º, “e”).

Frente ao exposto, se depreende que a referida Convenção procurou ressaltar a necessidade de ser alcançada a higidez e a qualidade de vida do trabalhador, no sentido de haver um equilíbrio entre o risco da atividade laboral e a sua saúde, buscando garantir assim um meio ambiente do trabalho ecologicamente adequado.

2.1.3 Convenção n. 161

A Convenção n. 161 (OIT, 2014a) foi aprovada na 71ª Reunião da Conferência Internacional do Trabalho (Genebra/1985), entrando em vigor no plano internacional em 17 de fevereiro de 1988. No Brasil foi aprovada pelo Congresso Nacional por meio do Decreto Legislativo n. 86, de 14 de dezembro de 1989, ratificada em 18 de maio de 1990 e promulgada pelo Decreto n. 127, de 22 de maio de 1991, entrando em vigor em 18 de maio de 1991.

Sua meta capital foi dar ênfase ao conceito de saúde, outrora definido na Convenção n. 155, no sentido de serem granjeadas ações preventivas para o alcance de um ambiente de trabalho salubre e seguro, valorizando assim o trabalhador e não as tarefas, em contraponto com a antiga postura na qual o homem deveria adaptar-se ao trabalho (art. 1º, “a”, I e II).

Na Convenção n. 161 também se destacam o direito de informação dos trabalhadores quanto aos riscos profissionais que estão submetidos (art. 13) e o dever de informação aos serviços de saúde no trabalho (art. 14). Sobre tal, Oliveira (2002, p. 100) destaca que: “Quanto mais informações tiver o serviço de saúde, melhor será sua atuação na prevenção e nas avaliações dos nexos causais entre a doença e os riscos existentes no ambiente de trabalho”.

2.1.4 Convenção n. 187

A Convenção n. 187 (OIT, 2014b) foi aprovada na 95ª Reunião da Conferência Internacional do Trabalho (Genebra/2006), entrando em vigor no plano internacional em 20 de fevereiro de 2009. O Brasil ainda não a ratificou, contudo no âmbito internacional já dispõe de 30 ratificações.

Seu realce diz respeito a promoção de uma cultura nacional de segurança e saúde preventiva no intuito de se conceber um meio ambiente do trabalho hígido, caracterizado pelo trabalho decente, digno em sua essência, para todos, conforme se destaca do seu art. 1º, “d”, *in verbis*:

O termo nacional de segurança e saúde preventiva refere-se a uma cultura em que o direito a um ambiente de trabalho seguro e saudável é respeitado em todos os níveis, em que governo, empregadores e trabalhadores participam ativamente na obtenção de um ambiente de trabalho seguro e saudável através de um sistema de direitos, responsabilidades e deveres bem definidos, e onde ao princípio da prevenção é concedida a mais alta prioridade (OIT, 2014c, tradução livre).

Deste modo, todos que ratificarem a referida Convenção deverão desenvolver, em consulta às organizações mais representativas de empregadores e trabalhadores, uma política, um sistema e um programa nacional que promova a melhoria contínua da segurança e saúde no trabalho, a fim de prevenir lesões, doenças e mortes causadas pelo trabalho (art. 2º).

Com isso, se abstrai a valorização progressiva do meio ambiente do trabalho no âmbito internacional, tutelando a vida do trabalhador, colocando o homem no centro do ambiente ao mesmo tempo que é parte, em razão da unicidade do todo. Por tal fundamento é premente a necessidade de que o Brasil a ratifique, independente de já realizar boa parte das medidas elencadas, mesmo que programaticamente, a fim de reforçar no âmbito do direito interno a relevância em garantir a qualidade de vida a todos os trabalhadores brasileiros.

2.2 Trabalho Decente

O conceito de Trabalho Decente foi formalizado pela OIT em 1999, no intuito de promover oportunidades para que todas as pessoas pudessem ter um trabalho produtivo e de qualidade, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade. Para tanto os países membros da Organização comprometeram-se com a promoção de um esforço global concentrado em garantir o respeito a dignidade do trabalhador, assegurando-o direitos mínimos. Estes, assim considerados condição fundamental para a superação da pobreza, a redução das desigualdades sociais, a garantia da governabilidade democrática e o desenvolvimento sustentável. (OIT, 2014d)

Afinal, é impossível tratar de trabalho sem a percepção imediata dos seus efeitos como atividade produtiva onde o empregador utiliza-se da força imanente do trabalhador, a ponto muitas vezes de extenuá-lo fisicamente e/ou mentalmente, de forma consentida e com base em um mutualismo desequilibrado, tendencioso, com frequência, para o detentor do capital.

As consequências do labor sem restrições, frente a uma omissão estatal e um vácuo legal, historicamente tem causado danos imensuráveis a saúde do operário, uma vez que a prevalência do retorno econômico, usualmente, supera à devida adequação do meio ambiente do trabalho, necessária a mitigação dos riscos profissionais.

Brito Filho (2006, p. 124) define que o Trabalho decente:

[...] é um conjunto mínimo de direitos do trabalhador que corresponde: - à existência de trabalho; à liberdade de trabalho; à igualdade no trabalho; ao trabalho com condições justas; incluindo a remuneração; e a preservação de sua saúde e segurança; à proibição do trabalho infantil; à liberdade sindical; e à proteção contra os riscos sociais.

Neste sentido, em 2005, na 93ª Conferência Internacional do Trabalho (OIT, 2006, p. 21-22), foram estabelecidos pelos países membros quatro objetivos estratégicos vinculados a concretização do Trabalho Decente, no caso:

- a) Respeitar, promover e aplicar os princípios e direitos fundamentais no trabalho, em especial os elencados na Declaração sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho (1998) (OIT, 1998), no caso: a liberdade sindical e o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva; a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório; a abolição efetiva do trabalho infantil; e a eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação (art. 2º, “a”, “b”, “c” e “d”);
- b) Promover o emprego de qualidade, relacionado a uma remuneração e emprego decente;
- c) Desenvolver e reforçar medidas de proteção social para todos; e
- d) Promover o diálogo social e o tripartismo.

Convém ressaltar ainda, que em 2008, a OIT adotou por unanimidade a Declaração sobre Justiça Social para uma Globalização Justa, baseada na Declaração de Filadélfia (1944) e na Declaração sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho (1998), institucionalizando o referido conceito como um instrumento para a promoção de uma globalização justa, bem como, para aceleração do progresso de implementação de uma Agenda sobre Trabalho Decente a nível nacional (OIT, 2008, p. 1-3)

O Brasil, inclusive, desde 2003, com a assinatura de um Memorando de Entendimento de Cooperação Técnica com a OIT, tem desenvolvido a promoção do trabalho decente, por considerá-lo uma condição fundamental para a superação da pobreza, a redução das desigualdades sociais, a garantia da governabilidade democrática e o desenvolvimento sustentável; de modo que em 2006 foram elaboradas uma agenda e um plano nacional específico sobre o assunto, visando:

[...] subsidiar esforços para a promoção do emprego pleno e produtivo e do trabalho decente com proteção social em todo o território nacional, objetivando o aperfeiçoamento das relações federativas entre os entes para o desenvolvimento equitativo e a promoção da coesão social do país assim como fortalecer a participação do Brasil nas atividades em âmbito internacional para a promoção de políticas para o mercado de trabalho (MTE, 2010, p.7).

Desde então, com base no Relatório Perfil do Trabalho Decente no Brasil, publicado em 2009 pelo escritório da OIT no país, foram registrados avanços significativos em diversas áreas da agenda do trabalho decente entre 1992 e 2007, entre os quais cabe destacar: a

redução da pobreza e da desigualdade e melhoria das condições de vida da população em razão de expansão em 15% do rendimento mensal real do trabalho; o aumento em 5,6% da taxa de formailidade no emprego; o declínio do trabalho infantil em cerca de 8,8%; a libertação de cerca de 33 mil pessoas de situações de trabalho forçado; o crescimento do percentual de pessoas ocupadas que contribuem para o INSS em 5,9%; a redução em 5,4% do percentual de trabalhadores com jornada de trabalho superior a 48 horas semanais; o aumento em 2,4% da estabilidade no mercado de trabalho; etc (RIBEIRO, 2010).

Convém ainda citar que Plano Nacional de Trabalho Decente (PNTD) de 2010 (MTE, 2010, p. 18-19), estabeleceu três prioridades:

- (1) Gerar mais e melhores empregos, com igualdade de oportunidades e de tratamento;
- (2) Erradicar o trabalho escravo e eliminar o trabalho infantil, em especial em suas piores formas; e
- (3) Fortalecer os atores tripartites e o diálogo social como um instrumento de governabilidade democrática.

Com relação a prioridade n. 1, foram definidos alguns resultados esperados, dentre os quais a ampliação e fortalecimento da proteção social aos trabalhadores e trabalhadoras e as suas famílias, especialmente para grupos sociais mais vulneráveis e trabalhadores migrantes. Este, no que tange a tutela da segurança e saúde do trabalhador, prevê as metas para o ano de 2015, entre as quais: o aumento em 30% da análise de acidentes graves e fatais; a implementação da Política Nacional de Segurança e Saúde do Trabalhador (PNSST), e aperfeiçoamento do Sistema Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho (SNSST); a redução da subnotificação de acidentes e doenças ocupacionais; a redução de doenças relacionadas ao trabalho; o aumento de 30% dos estudos e pesquisas voltados à prevenção de acidentes e doenças relacionadas ao trabalho; e o aprimoramento da fiscalização em segurança e saúde no trabalho em setores econômicos com elevado risco à vida e integridade física do trabalhador (MTE, 2010, p. 22-23).

Na prática a concretização de tais metas só será possível com a participação de todos os agentes (Governo, empregadores e trabalhadores), afinal o alcance do trabalho digno é algo imprescindível para garantir uma vida com qualidade a presente e as futuras gerações. Conveniente, por fim, transcrever iniciativa descrita no próprio PNTD:

[...] no período 2006- 2009 houve um grande progresso no que se refere ao número de situações que foram regularizadas em termos de segurança e saúde no trabalho, totalizando 3.233.219 situações em que o auditor fiscal do trabalho verificou o descumprimento da legislação, mas que, no entanto, o empregador providenciou a pronta regularização. Neste sentido, **também foram publicadas**

importantes normas regulamentadoras, que regulamentam medidas de proteção da integridade física e saúde dos trabalhadores nas atividades da agricultura, pecuária, silvicultura, exploração florestal e aquicultura, protegem trabalhadores dos serviços de saúde, garantem a segurança e saúde dos trabalhadores que laboram em espaços confinados, entre outras (MTE, 2010, p. 10, grifo nosso).

3 Meio ambiente do trabalho

Inicialmente, para se estudar o meio ambiente do trabalho, é necessário considerá-lo como parte componente do meio ambiente, que por sua unicidade e interdependência, contempla como um dos seus aspectos fundamentais, o ambiente laboral. De modo que o local onde o ser humano desempenha seu labor é indubitavelmente parte do todo, onde os diversos bens ambientais estão interligados em uma relação de causa e efeito.

De acordo com esse viés, o legislador constitucional fez questão de inserir a preservação do ambiente laboral, como um dos fundamentos, para ser garantido a todos o direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, em sentido estrito, um local de trabalho seguro e saudável (arts. 7º, XXII; 170, VI; 200, VIII e 225, caput, todos da CF/88).

Sendo assim, para se perceber, a interferência de um sobre o outro, basta considerar o ambiente como um organismo, cujas partes se completam e são essenciais, sendo assim, o meio ambiente do trabalho é essencial para que o todo exista, para o seu equilíbrio e sustentabilidade, ou seja, não tem como se falar em qualidade de vida sem qualidade laboral, muitos menos ignorar a sua existência e importância.

Com efeito, convém citar o conceito de ambiente laboral segundo Mancuso (1996, p. 59): “[...] habitat laboral, isto é, tudo que envolve e condiciona, direta e indiretamente, o local onde o homem obtém os meios para prover o quanto necessário para a sua sobrevivência e desenvolvimento em equilíbrio com o ecossistema”.

Feliciano (2013, p. 13) também o conceitua: “[...] é o conjunto (=sistema) de condições, leis, influências e interações de ordem física, química, biológica e psicológica que incidem sobre o homem em sua atividade laboral, esteja ou não submentido ao poder hierárquico de outrem”.

Cabe endossar, assim, que o meio ambiente do trabalho pode ser definido como o conjunto das condições físicas e psíquicas relacionadas à atividade laboral, afins ao meio ambiente e a saúde do trabalhador. Ou seja, independe de ocorrer em um lugar específico, estanque, pré-formatado, bastando a prática de uma atividade produtiva, não necessariamente

vinculada em uma relação de emprego, com cessão de mão-de-obra por um trabalhador, em qualquer meio, seja natural ou artificial.

Neste sentido, Rocha (1997, p. 30) assere que:

[...] é possível conceituar o meio ambiente do trabalho como a ambiência na qual se desenvolvem as atividades do trabalho humano. Não se limita ao empregado; todo trabalhador que cede sua mão-de-obra exerce sua atividade em um ambiente de trabalho. Diante das modificações porque passa o trabalho, o meio ambiente laboral não se restringe ao espaço interno da fábrica ou da empresa, mas se estende ao próprio local de moradia ou ao ambiente urbano.

Quanto a tutela da saúde do trabalhador, como aspecto inerente ao meio ambiente laboral, Melo e Camargo (2013, p.26) asserem que: “Todos aqueles que prestam trabalho nestes termos tem o direito fundamental de realizá-lo em um local seguro e saudável, tanto o empregado clássico quanto os trabalhadores autônomos, terceirizados, informais, eventuais e outros”.

Por fim, Melo (2004a, p. 29) também destaca que:

O mais fundamental direito do homem, consagrado em todas as declarações internacionais, é o direito à vida, suporte de existência e gozo dos demais direitos humanos. Mas esse direito, conforme assegura nossa Constituição Federal artigo 225, requer vida com qualidade e para que o trabalhador tenha vida com qualidade é necessário que se assegurem os seus pilares básicos: trabalho decente e em condições seguras e salubres. [...] Em outras palavras, o constituinte de 1988 assegurou e incentivou a livre iniciativa econômica, desde que respeitados os princípios que norteiam a dignidade da pessoa humana, no caso, o respeito ao meio ambiente do trabalho como novo direito da personalidade.

3.1 Direito a um ambiente laboral hígido - seguro e saudável

A CF/88, influenciada pelas Convenções OIT n. 155 e 161 (como já visto, na época de promulgação da Carta Magna ainda não ratificadas pelo Brasil), instituiu importantes modificações no conceito de saúde, especialmente, a priorização de ações preventivas no lugar das curativas e a universalidade do direito à saúde, a partir de então afeto à todos (MELO, S.; CAMARGO, 2013, p. 22).

Interessante discorrer que a saúde é um direito fundamental, que tem como determinantes e condicionantes, entre outros, o meio ambiente e o trabalho. Tal condição se justifica por força do estabelecimento de condições que permitam acesso ubíquo e igualitário às ações e aos serviços inerentes a garantir às pessoas e à coletividade condições de bem-estar físico, mental e social; e pelo dever precípua do Estado em implementar políticas econômicas e sociais visando mitigar e, se possível, eliminar riscos de quaisquer danos ao homem (art. 196, da CF/88, e arts. 2º e 3º, da lei n. 8.080/90).

Cabe ainda, inferir que as normas relativas à saúde, assim incluídas as que tratam da segurança e da saúde do trabalhador, são de ordem pública, uma vez que regulam um serviço público essencial (art. 197, da CF/88).

Nesta acepção, a competência da nova visão da saúde abrange a proteção dos trabalhadores em face de acidentes de trabalho e doenças profissionais, e para fazer valer tal direito, foi criado o Sistema Único de Saúde (SUS) e estabelecido como obrigação do empregador a redução dos riscos inerentes ao trabalho (MELO, S.; CAMARGO, 2013, p. 23).

Desta maneira, a Carta Magna vincula:

- ao SUS, entre outras atribuições, os deveres de executar as ações de vigilância sanitária e epidemiológica, bem como as de saúde do trabalhador; e o de colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho (art. 200, II e VII, da CF/88); e

- aos empregadores, no livre desempenho de sua atividade econômica, a obrigatoriedade de possibilitar condições adequadas de trabalho a seus funcionários, de modo a proporcioná-los uma existência digna e uma sadia qualidade de vida, fruto do alcance da higidez do meio ambiente do trabalho (art. 170, III, VI e parágrafo único, da CF/88).

O que se percebe é uma preocupação constitucional em garantir a todos os trabalhadores o direito fundamental a vida, resguardando assim a dignidade da pessoa humana, os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, e os direitos sociais a saúde, ao trabalho e a segurança (arts. 1º, III e IV; 5º, caput; e 6º, caput, da CF/88).

Por conseguinte, a sadia qualidade de vida somente pode ser atingida e mantida se o meio ambiente estiver ecologicamente equilibrado, não-poluído em quaisquer de seus aspectos didáticos, entre eles o trabalho (MACHADO, 2005, p. 121). Feliciano (2013, p. 18, grifo do autor) assevera que:

Na realidade, o conceito lato de **poluição** introduzido pelo art. 3º, III, da Lei n. 6.938/81 permite reconhecer, em paralelo às demais dimensões fenomenológicas do meio ambiente humano, a noção de *poluição no meio ambiente de trabalho* [...] Tal poluição não se atém àqueles elementos que “afetam desfavoravelmente a biota ou as condições estéticas e sanitárias do meio ambiente” (art. 3º, III, c e d); dessa natureza são, por exemplo, os agentes químicos, físicos e biológicos que, detendo *nocividade lenta, atual e progressiva*, são comuns à noção de **insalubridade**. Mas também há poluição no ambiente de trabalho em contextos de **periculosidade** (*i.e.*, de *nocividade potencial*) e de **penosidade** (*nocividade psicomotora* – outrora dissemos “nocividade humana exclusiva”-, a abranger tanto os aspectos antropométricos e ergonômicos como os aspectos psicológicos do meio ambiente do trabalho), nos diversos graus.

Cabendo, assim, ao Poder Público ser intransigente a qualquer atividade que ponha em risco a vida, a integridade física e a segurança dos trabalhadores (art. 225, V, da CF/88).

Sobre tal, quanto a responsabilidade pelo dano causado pelo empregador, convém citar trecho da Ementa do Acórdão da 7ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho (TST):

AGRAVO DE INSTRUMENTO. DANO MORAL. VALOR DA INDENIZAÇÃO. REEXAME DE MATÉRIA FÁTICA. INCIDÊNCIA DA SÚMULA Nº 126. NÃO PROVIMENTO. 1. O Tribunal Regional concluiu que **as provas dos autos, mormente o laudo pericial, revelaram que a reclamante adquiriu doença ocupacional que a tornou incapacitada, de forma permanente, para as atividades laborais e da vida diária, sendo que o reclamado não adotou meios eficazes para proporcionar aos seus empregados ambiente de trabalho sadio e ergonômico, razão pela qual devia ser responsabilizado pelo dano moral causado à obreira, com o pagamento da indenização correspondente [...]** (BRASIL, 2010a, grifo nosso).

Outrossim, cabe demonstrar o atual descaso com a saúde do trabalhador e a higidez do seu ambiente de trabalho, por meio dos acidentes de trabalho mapeados no Estado do Amazonas, em especial no Município de Manaus, sede do Pólo Industrial de Manaus (PIM), segundo dados do Ministério da Previdência Social (MPS, 2012), conforme disposto a seguir:

Tabela 1 - Estatísticas municipais de acidentes do trabalho, por situação do registro e motivo – 2011/2012 (MPS, 2012, adaptada)

MUNICÍPIO	ESTATÍSTICAS DE ACIDENTES DO TRABALHO													
	Total		Com CAT Registrada								Sem CAT Registrada		Óbito	
			Total		Motivo									
	Típico				Trajeto		Doença do Trabalho							
	2011	2012	2011	2012	2011	2012	2011	2012	2011	2012	2011	2012	2011	2012
Amazonas	9.754	8.854	7.365	6.843	5.824	5.479	1.070	1.012	471	352	2.389	2.011	41	32
Manaus	9.046	8.126	6.792	6.188	5.342	4.900	994	948	456	340	2.254	1.938	30	22

Do que se infere, que aproximadamente 92% em 2011 e 2012 dos acidentes do trabalho do Estado do Amazonas ocorreram na capital Manaus, sendo que destes, os com o registro da comunicação de acidente de trabalho (CAT) típicos e por doença do trabalho representaram cerca de 64% em 2011 e 2012. Por certo, tais índices demonstram o descaso do Estado e das Empresas, inclusas as do PIM, com a higidez do ambiente laboral na cidade.

Sobre este tipo de constatação, Feliciano (2013, p. 13, grifo do autor) assevera que:

Em termos puramente empíricos, não é difícil focalizar as manifestações mais pungentes de litigiosidade em torno do meio ambiente do trabalho. Discute-se o meio ambiente do trabalho ecologicamente equilibrado quando se debate o problema do *trabalho perverso* (periculosidade, insalubridade e penosidade – art. 7º, XXIII, da CRFB; arts. 189 *usque* 197 da CLT; Lei n. 7.369/85), como também em tema de *acidentes de trabalho* (art. 7º, XXVIII, da CRFB; arts. 19 e 21 da Lei n. 8.213/91) e *entidades mórbidas equivalentes* (*moléstias profissionais e doenças do trabalho* – art. 20, I e II, da Lei n. 8.213/91) e, em geral, *riscos inerentes ao trabalho* e *tutela*

da saúde, da higiene e da segurança no trabalho (art. 7º, XXII, da CRFB; arts 154 *usque* 201 da CLT).

Finalmente, pode-se inferir que o direito a um ambiente laboral seguro e saudável tem como foco a tutela do homem trabalhador, que deve ser protegido, como ser integrante do meio ambiente como um todo, das consequências oriundas da degradação e poluição do ambiente onde labuta diuturnamente.

3.2 Monetização do risco nas relações de trabalho

Num momento inicial, cumpre ressaltar, com base no já exposto, que a segurança e a saúde do trabalhador e, conseqüentemente, seu direito a vida com qualidade, são tutelados por várias previsões constitucionais, entre elas, o direito fundamental a dignidade humana, a vida, a saúde e ao meio ambiente equilibrado.

Decerto também é previsto como direito dos trabalhadores urbanos e rurais visando a melhoria de sua condição social à: “redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança” (art. 7º, XXII, da CF/88).

No entanto, a própria Carta Magna possibilita a monetização do risco afeto a atividade laboral com a previsão do adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, reguladas na forma da lei, como medida excepcional frente as situações onde não é possível eliminar o risco (art. 7º, XXIII, da CF/88; e arts. 189 a 197, da Consolidação das Leis Trabalhistas - CLT).

Efetivamente em alguns ofícios, o risco é inerente a atividade, podendo somente serem mitigados, contudo, por muitas vezes, por serem imprescindíveis a própria vida com qualidade, se justifica o pagamento de adicionais como sobre-salário (no caso, bombeiros, enfermeiros, mergulhadores, etc.). Não sendo correto, no entanto, a venda da saúde do trabalhador em outras atividades, possíveis de eliminação das condições adversas de trabalho.

Com isso, na prática, frente a este cruzamento de direitos constitucionais, por estes dois direitos, à vida e à contraprestação pela exposição ao risco, incidirem sobre o sujeito, assim considerado indivíduo e trabalhador, no Brasil no que diz respeito as relações de trabalho prevalece a especialidade da norma (FERREIRA; FIGUEIREDO, [2013?], p. 7-9) e prepondera o interesse econômico, com a legalidade que permite, mesmo que excepcionalmente, depreciar a própria vida humana, em seu aspecto existencial e de dignidade, e o meio ambiente do trabalho, pela degradação a saúde do homem trabalhador,

por um limitado acréscimo salarial ou pela possibilidade de aposentadoria especial, nos termos do art. 9º da Lei n. 3.807/60, alterada pela Lei n. 5.890/73, *in verbis*:

A aposentadoria especial será concedida ao segurado que, contando no mínimo 5 (cinco) anos de contribuição, tenha trabalhado durante 15 (quinze), 20 (vinte) ou 25 (vinte e cinco) anos pelo menos, conforme a atividade profissional, em serviços que, para esse efeito, forem considerados penosos, insalubres ou perigosos, por decreto do Poder Executivo (BRASIL, 1960).

Neste ínterim, por ser o meio ambiente uno e indivisível, e didaticamente em seu aspecto trabalho, inimaginável sem o trabalhador, o risco laboral se configura na probabilidade de ocorrência de um evento/agente causador de dano ao operário e ao meio ambiente laboral, por serem estes indissociáveis. Rocha (1997, p. 133) assevera que:

Não é sem sentido que a idéia de risco se associa à possibilidade de exposição a um evento danoso ou a uma série de circunstâncias e situações que podem colocar em perigo à saúde e a vida dos trabalhadores, principalmente através do acontecimento infortunístico, isto é, dos acidentes e das doenças ocupacionais.

O conceito de atividades insalubres é estabelecido no art. 189, da CLT, como: “aquelas que, por sua natureza, condições ou métodos de trabalho, exponham os empregados a agentes nocivos à saúde, acima dos limites de tolerância fixados em razão da natureza e da intensidade do agente e do tempo de exposição aos seus efeitos”.

A CLT ainda prevê: competência do Ministério do Trabalho e Emprego para aprovação de quadro das atividades e operações insalubres – no caso, os agentes físicos, químicos e biológicos atualizados periodicamente e listados na Norma Regulamentadora n.15 (NR-15) (art. 190); medidas de neutralização ou eliminação dos agentes nocivos e competência de fiscalização das Delegacias Regionais do Trabalho (art. 191, I, II e parágrafo único); e os percentuais do adicional, em 40%, 20% e 10% sobre o salário mínimo, de acordo com o grau de exposição ao ambiente insalubre acima dos limites tolerados (art. 192).

Sobre a compensação da degradação da saúde do trabalhador pelo pagamento do referido adicional, Martins (2004, p. 654-657) infere que:

O ideal é que o empregado não tivesse de trabalhar em condições de insalubridade, que lhe são prejudiciais a sua saúde. Para o empregador, muitas vezes é melhor pagar o ínfimo adicional de insalubridade do que eliminar o elemento nocivo à saúde do trabalhador, que demanda incentivos. O empregado, para ganhar algo mais do que seu minguado salário, sujeita-se a trabalhar em local insalubre.

O art. 193, caput, I e II, da CLT (alterado recentemente pela lei n. 12.740/12), define que atividades ou operações perigosas, listadas na Norma Regulamentadora n.16 (NR-16), são aquelas que: “[...] impliquem risco acentuado em virtude de exposição permanente do trabalhador a inflamáveis, explosivos ou energia elétrica e roubos ou outras espécies de

violência física nas atividades profissionais de segurança pessoal ou patrimonial”. Sobre tal convém citar jurisprudência do TST:

RECURSO DE EMBARGOS INTERPOSTO SOB A ÉGIDE DA LEI N.º 11.496/2007. ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. ARMAZENAMENTO DE INFLAMÁVEIS. CARACTERIZAÇÃO DA ÁREA DE RISCO. **É devido o adicional de periculosidade aos empregados que se ativam em prédio vertical onde se encontra armazenado combustível em grande quantidade e em desacordo com as normas de segurança e higiene do trabalho, uma vez que, em caso de sinistro, estará em risco a vida de todos os empregados que ali trabalham [...]** (BRASIL, 2010b, grifo nosso).

Outrossim, estabelece que o empregado sujeito a tais condições deverá receber um adicional de 30% sobre o salário básico, podendo optar, se preenchidas as condições legais, por este ou pelo adicional de insalubridade (art. 193, § 1º e 2º; e Súmula 191/TST). No caso dos eletricitários, o adicional se dá sobre a totalidade das parcelas de natureza salarial, como se depreende do julgado do TST:

EMBARGOS REGIDOS PELA LEI N.º 11.496/2007. ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. ELETRICITÁRIOS. BASE DE CÁLCULO. REDUÇÃO POR NEGOCIAÇÃO COLETIVA. SÚMULA N.º 191 DO TST. No caso, discute-se se há possibilidade de flexibilização da base de cálculo do adicional de periculosidade pago aos eletricitários por meio de norma coletiva. As condições de trabalho podem ser negociadas coletivamente pelos sindicatos representativos das categorias profissional e econômica, devendo ser dado amplo reconhecimento às convenções e aos acordos coletivos de trabalho decorrentes, por força de mandamento constitucional contido no artigo 7º, inciso XXVI, da Constituição Federal de 1988. **No entanto, as negociações coletivas encontram limites nas garantias, nos direitos e nos princípios instituídos pela mesma Carta Magna, intangíveis à autonomia coletiva, como as normas de proteção à saúde e segurança do trabalhador, que tutelam a vida e a saúde do empregado. Assim, nos termos do que dispõem a Orientação Jurisprudencial n.º 279 da SBDI-1 e a Súmula n.º 191, ambas do TST, e consoante o que prevê o artigo 1º da Lei n.º 7.369/85, os eletricitários que exercem atividades sob condições de periculosidade têm direito à percepção do respectivo adicional sobre a totalidade das parcelas de natureza salarial que perceberem [...]** (BRASIL, 2014, grifo nosso).

Importante endossar que, apesar da restrição legal, existe posicionamento doutrinário que defende a possibilidade de cumulação do referido adicional com o de insalubridade, por entender que tem causas e naturezas distintas, com base no art. 5º, V, da CF/88; enquanto o de insalubridade objetiva indenizar os males causados à saúde do trabalhador pelo contato continuado com agentes nocivos, o de periculosidade tem cabimento pelo simples risco/perigo potencial de acidente de trabalho (MELO, R., 2004b, p. 154-155).

Quanto as atividades penosas, interpretadas como aquelas que tragam um desgaste excessivo, fora da normalidade, a integridade do trabalhador, por conta de fatores como, condições que agravem, pressionem ou tragam tensão pelo trabalho em si mesmo (MARTINEZ, 1997, p. 172), ainda não foi estabelecida pelo legislador qualquer lei para sua

regulamentação, contudo, é possível sua aplicação por meio de Acordos e Condições Coletivas de Trabalho (art. 611, da CLT), o que já tem inclusive ocorrido, como se pode verificar no Acordo Coletivo de Trabalho Nacional firmado pelos sindicatos dos eletricitários e as empresas do Grupo Eletrobrás, que estabeleceu no item 3, o pagamento do adicional de penosidade aos empregados (ELETROSUL, 2008).

Padilha (2002, p.60), por fim, assim sintetiza os conceitos de atividades insalubres, perigosas e penosas:

[...] a atividade insalubre é aquela cujo desempenho afeta ou pode afetar qualquer dos sentidos, todo o corpo ou parte do corpo, ou a mente, a curto ou a longo prazo, do homem trabalhador. A atividade perigosa é aquela que pode expor esse trabalhador a situação de real ou eventual e, por sua vez, muito embora ainda não definida legalmente, a atividade penosa pode ser entendida como qualquer labor árduo, amargo, difícil, incômodo, doloroso ou rude”.

Finalmente, cumpre destacar que apesar das consequências danosas à própria vida, infelizmente, por uma visão limitada, seja por desconhecimento, por interesse em ter um acréscimo salarial e uma aposentadoria especial, muitos trabalhadores buscam empregos que fazem jus a um dos adicionais supracitados; pouco preocupando-se com os próprios futuros e de suas famílias.

3.3 Situação do Pólo Industrial de Manaus

A título de um breve histórico, a Zona Franca de Manaus (ZFM) foi criada pela Lei n. 3.173/57, como Porto Livre, sendo regulamentada pelo Decreto n. 47.757/60. Esta legislação foi ampliada e reformulado o modelo com o Decreto-Lei n. 288/67, que estabeleceu incentivos fiscais por 30 anos para implantação de um pólo industrial, comercial e agropecuário na Amazônia, dotado de condições econômicas que permitissem a ocupação e o desenvolvimento da região.

No mesmo ano, o Decreto-Lei n. 291/67, definiu a Amazônia Ocidental tal como ela é conhecida, abrangendo os Estados do Amazonas, Acre, Rondônia e Roraima, no intuito de promover a ocupação dessa região e elevar o nível de segurança para manutenção da sua integridade. Em 1968, por meio do Decreto-Lei n. 356/68, o Governo Federal estendeu parte dos benefícios do modelo ZFM a toda a Amazônia Ocidental. No momento, o prazo de vigência do modelo é 2023, conforme Emenda Constitucional n. 42/03 (SUFRAMA, [2014?]a).

Atualmente, o Pólo Industrial de Manaus (PIM) é um dos mais modernos centros industriais e tecnológicos em toda a América Latina, reunindo atualmente mais de 600 indústrias de ponta nos segmentos Eletroeletrônico, Duas Rodas, Naval, Mecânico, Metalúrgico e Termoplástico, entre outros, que geram mais de meio milhão de empregos diretos e indiretos. Os indicadores de faturamento e produção do parque incentivado de Manaus são crescentes a cada ano, tendo faturado em 2012 valores superiores a US\$ 37 bilhões (SUFRAMA, [2014?]b).

Paradoxalmente aos indicadores econômicos, os problemas afetos a segurança e saúde do trabalhador são aviltantes, como destaca o Procurador Illan Fonseca, do Ministério Público do Trabalho (MPT), em entrevista ao Instituto Humanitas Unisinus - IHU:

A situação encontrada no Pólo Industrial de Manaus – PIM é aterradora. Há um contingente enorme de empregados adoecidos e acidentados, que coloca o estado do Amazonas como vice-recordista nacional em doenças ocupacionais, segundo dados do Instituto Nacional de Seguro Social - INSS. **Isto decorre do comportamento omissivo de algumas empresas do PIM, que não buscam implementar medidas básicas que visem assegurar a saúde dos trabalhadores, como estudos de ergonomia, exames médicos adequados e rotineiros, maquinário com proteções coletivas, instituição de pausas como forma de recuperação da fadiga, etc** (IHU, 2013, grifo nosso).

Segundo dados da Superintendencia Regional do Trabalho no Amazonas (SRTE), 5,4 mil funcionários do PIM ficaram afastados por pelo menos 15 dias nos últimos três anos, devido a acidentes de trabalho ou lesão por esforço repetitivo. Esses dados equivalem a 51% de todos os trabalhadores do Amazonas (CIEAM, 2013).

Com relação a doenças ocupacionais do PIM, o Sindmetal-AM (Sindicato dos Metalúrgicos do Estado do Amazonas) destaca que:

A líder de casos de lesão por esforço repetitivo é a Moto Honda com 59 casos em 2013, seguida pela Samsung Eletrônico com 49 casos, em terceiro temos a LG Eletronics com 32 casos. O caso mais comum é o de bursite e tendinite no ombro, problemas de hérnia de disco também estão entre os mais comuns. Entre os mais raros está um trabalhador que adquiriu síndrome do pânico e dois trabalhadores que tiveram perda de audição (CIEAM, 2013).

Sobre o assunto, cabe endossar que até o fim de novembro de 2013 foram registrados 452 casos de doenças ocupacionais, contra 456 em 2012; no entanto, são atendidos por mês pelo sindicato cerca de 220 trabalhadores, aduzindo assim que o número real é muito maior que o oficial, haja vista que as empresas se recusam a reconhecer a causa da doença e abrir as Comunicações de Acidente de Trabalho (CIEAM, 2013).

Frente a este panorama de total desequilíbrio ambiental, em 2013, o MPT ajuizou uma Ação Civil Pública (ACP) contra a empresa Samsung Eletrônica da Amazônia LTDA,

uma das maiores do PIM, por continuamente submeter os empregados à riscos de doença pelo ritmo intenso e pela atividade repetitiva da linha de montagem, pleiteando uma indenização por danos morais coletivo no valor de 250 milhões de reais (PRT-11, 2013).

Cabe, por fim, ressaltar que as empresas do PIM justificam as inúmeras irregularidades encontradas nas Fiscalizações do Trabalho no alto custo de adequação do meio ambiente do trabalho, especificamente a exigências impostas pela atualizada NR-12 e NR-17, que dispõe, respectivamente de uma maior exigência de revisão e cuidados, principalmente, com equipamentos (CIEAM, 2013) e cuidados com a ergonomia como a previsão de pausas para a recuperação de fadigas (BARROS, 2013). Além disso, a absurda quantidade de danos ao homem trabalhador demonstram a indiferença das empresas do PIM com a sua saúde e segurança, sendo por certo, mais lucrativo compensá-lo financeiramente, de modo irrisório, pela prestação de sua vida.

3.4 Medidas alternativas à mercantilização da saúde

Como já exposto, o homem trabalhador é parte do ambiente onde exerce sua atividade profissional, que tem o poder de impactar sua saúde e dignidade ao colocá-lo como valor primeiro a ser preservado, e em sentido amplo, sua vida e a decência do seu labor, garantida pela existência de condições laborais saudáveis. Afinal, todos tem o direito a uma vida com qualidade e como o obreiro passa a maior parte de sua existência no trabalho, pode-se inferir a essencialidade da proteção ao meio ambiente de trabalho e a impossibilidade de isolar o homem-trabalhador do homem-social. Fatores estes que refletem a condição de direito fundamental do trabalhador o meio ambiente do trabalho equilibrado (MELO, S.; CAMARGO, 2013, p. 29).

Decerto, que a tutela consitucional da saúde e da segurança do trabalhador por ligar-se diretamente a seu direito a vida, somente pode ser excepcionada pelo pagamento de adicionais de insalubridade, periculosidade e penosidade nas atividades onde não há, no momento, condições necessárias à eliminação do risco, apenas sua mitigação. Nestes casos, não há que se falar em monetização do risco, frente a impossibilidade de meios que porventura evitassem o dano ao trabalhador. Afinal, Oliveira (2002, p. 152) ressalta que: “[...] o direito à saúde é o complemento imediato do direito à vida e não pode ser objeto de qualquer negociação, já que se trata de direito humano fundamental, indisponível, garantido pela Constituição da República e pelos tratados internacionais ratificados pelo Brasil”.

Neste sentido, Padilha (2002, p. 61) assevera que:

O escopo constitucional é exatamente a proteção do ambiente laboral contra qualquer forma de desequilíbrio e, onde a norma constitucional não restringe, não se admite qualquer restrição via norma infraconstitucional. [...] Portanto, a existência nesse mesmo ordenamento, do pagamento de adicionais para tais atividades, não pode significar a monetização do risco profissional ou mercantilização da saúde do trabalhador, mas deve ser entendida como medida de caráter excepcional.

No entanto, tal excepcionalidade ensejaria, no mínimo, uma valoração dos adicionais, seja pela possibilidade de cumulatividade, pela aplicação do grau maior em todos os casos de contato, pela previsão de indenização pelo dano causado a saúde do trabalhador, etc.

A questão precípua, na verdade trata do pagamento nos casos onde é possível eliminar o risco, contudo assim não é feito por desinteresse dos agentes sociais envolvidos na relação de emprego. O empregador não tem interesse por ser mais barato pagar adicionais que investir em adequação e modernização das condições laborais. O empregado também prefere salários maiores que a ausência de risco. O Estado mantém-se inerte, frente ao desinteresse político dos governantes, afinal é melhor gerar renda e emprego, que fiscalizar e, se preciso for, eliminar postos de trabalho inadequados.

Assim, também Padilha citando Rocha (2002, p. 63) infere que: “Não se podem vislumbrar os adicionais como instrumento de monetização da saúde, mas como uma remuneração transitória na passagem de ambientes insalubres, penosos e perigosos para ambientes de trabalho ecologicamente equilibrados”.

Como alternativa à monetização do risco em tais atividades, pode-se citar a redução da jornada, que inclusive poderia ser proporcional ao grau de contato do trabalhador com os agentes degradantes à sua integridade. Tal medida pode ser eficiente por compensar o desgaste excessivo, acima dos limites tolerados, com um maior período de descanso, uma vez que uma menor exposição do trabalhador aos agentes de risco com um repouso adicional, permite a recomposição orgânica, mantendo assim a higidez. Além disso, estimularia o trabalhador na luta por melhores condições laborais, ao afastá-lo da ilusão dos adicionais; bem como forçaria os empregadores a adequar o ambiente laboral, eliminando os riscos à saúde dos trabalhadores, uma vez que melhorar as condições laborais se tornaria vantajoso frente ao custo de pagamento do salário integral por uma jornada inferior a 8 horas (OLIVEIRA, 2002, p. 142-143).

Outra alternativa que pode ser mais eficaz para promoção da melhoria dos ambientes e condições de trabalho, talvez seja a combinação da regulamentação e da fiscalização da Segurança e da Saúde no Trabalho (SST) com outras iniciativas governamentais,

principalmente com o uso de incentivos, entre os quais: a flexibilização das alíquotas de recolhimento do seguro acidente do trabalho; a flexibilização da frequência das fiscalizações programadas dos ambientes e condições de trabalho; o reconhecimento público em SST; a publicidade negativa em SST; a publicidade de dados comparativos do desempenho da SST entre organizações do mesmo segmento; e o estabelecimento de requisitos de SST nas licitações públicas, para influenciar as organizações que possuem relações comerciais com o governo (SILVA, 2006, p. 202-203).

Finalmente, conclui-se que o interesse pelos supracitados incentivos podem variar, de acordo com o ramo de atividade econômica explorado e o tamanho das empresas, de forma que a sua efetividade, depende de todos os agentes sociais envolvidos na relação de trabalho. No entanto, o interesse pela vida humana é fundamental, carecendo do equilíbrio ambiental laboral e das condições dignas de trabalho para o alcance de sua qualidade e tutela dos interesses das presentes e futuras gerações.

Considerações finais

Com isso, com clareza se infere que o objetivo das normas que tratam da monetização do risco, e por conseguinte da mercantilização da saúde do trabalhador, é forçar o investimento do empresário para o alcance do equilíbrio ambiental, contudo estas não se concretizam em ações práticas, fundamentalmente pelos irrisórios valores repassados aos trabalhadores. Estes, de fato, são mais compensadores, economicamente, que o aporte financeiro necessário à uma modernização e adequação dos fatores de produção para a obtenção de meio ambiente do trabalho saudável, necessário à garantia da saúde física, mental e social dos seres humanos no exercício de seu ofício.

Além disso, os próprios trabalhadores, com uma visão imediatista, tem interesse em laborar em condições adversas, ensejadoras dos já analisados adicionais, sem contudo vislumbrar que os danos à sua integridade física, mental e social são, imensuravelmente, desproporcionais ao sobre-salários recebidos.

A situação do PIM é degradante, exemplificativamente, o caso da empresa SAMSUNG, demonstra na prática que a monetização do risco não promove a tutela da saúde e segurança do trabalhador, pelo contrário, o capital transnacional explora o brasileiro, quiza, em níveis próximos a indignidade humana.

De forma que, as alternativas elencadas ao pagamento de adicionais, entre elas, a redução da jornada de trabalho e a criação de incentivos fiscais para adequação do ambiente laboral, verificam-se como necessárias e imediatas às ações do Estado, dos empregadores, dos sindicatos, dos trabalhadores e de todos os agentes sociais envolvidos, no sentido de se modificar a visão atual de lidar com risco no ambiente laboral no Brasil.

Em suma, a dignidade do homem trabalhador, a sua saúde e higidez não tem preço, devendo ser valorado o trabalho decente e buscado, em todas as relações de trabalho, o meio ambiente do trabalho salutar.

Referências

BARROS, Carlos Juliano. MPT quer que Samsung conceda pausas a trabalhadores. **Amazônia**, Manaus, AM, 2013. Notícias. Disponível em: <<http://amazonia.org.br/2013/08/mpt-quer-que-samsung-conceda-pausas-a-trabalhadores/>>. Acesso em: 11 maio 2014.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil (1988). **Planalto**, Brasília, DF, 1998. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 5 maio 2014.

_____. Decreto-lei n. 5.452, de 1º maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Planalto**, Brasília, DF, 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 5 maio 2014.

_____. Lei n. 3.807, de 26 de agosto de 1960. Dispõe sobre a Lei Orgânica da Previdência Social. **Dataprev**, Brasília, DF, 1960. Disponível em: <<http://www3.dataprev.gov.br/sislex/paginas/42/1960/3807.htm>>. Acesso em: 5 maio 2014.

_____. Lei n. 8.080, de 19 de setembro de 1990. Dispõe sobre as condições para a promoção, proteção e recuperação da saúde, a organização e o funcionamento dos serviços correspondentes e dá outras providências. **Planalto**, Brasília, DF, 1990. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8080.htm>. Acesso em: 5 maio 2014.

_____. Supremo Tribunal Federal. Ação Direta de Inconstitucionalidade n. 1480-DF. Requerentes: Confederação Nacional do Transporte e Confederação Nacional da Indústria. Relator: Ministro Celso de Mello. Brasília, DF, 16 de junho de 2001. **STF**, Brasília, DF, 2001. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/informativo/verInformativo.asp?s1=conven%E7%E3o+158&pagina=11&base=INFO>>. Acesso em: 8 maio 14.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista n. 184240-12.2001.5.15.0014. Agravante: Inaiara de Fátima Nollu Lucca. Agravado: Banco do Estado de São Paulo S/A – BANESPA. Relator: Ministro Guilherme Augusto Caputo Bastos.

Brasília, DF, 28 de abril de 2010. **TST**, Brasília, DF, 2010. Disponível em: <<https://aplicacao5.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=ConsultaR&conscsjt=&numeroTst=184240&digitoTst=12&anoTst=2001&orgaoTst=5&tribunalTst=15&varaTst=0014>>. Acesso em: 8 maio 14.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. Embargos em Embargos de Declaração em Recurso de Revista n. 1776-35.2011.5.03.0036. Embargante: CEMIG geração e transmissão S.A. Embargado: Weverton da Costa Nunes. Relator: Ministro José Roberto Freire Pimenta. Brasília, DF, 13 de fevereiro de 2014. **TST**, Brasília, DF, 2014. Disponível em: <<https://aplicacao5.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=ConsultaR&conscsjt=&numeroTst=1776&digitoTst=35&anoTst=2011&orgaoTst=5&tribunalTst=03&varaTst=0036>>. Acesso em: 10 maio 14.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. Embargos em Embargos de Declaração em Recurso de Revista n. 322300-39.1999.5.02.0032. Embargante: Telecomunicações de São Paulo S.A. - TELESP. Embargada: Suelly Lucas da Silva Pandolphini. Relator: Ministro Lelio Bentes Corrêa. Brasília, DF, 29 de abril de 2010. **TST**, Brasília, DF, 2010. Disponível em: <<https://aplicacao5.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=ConsultaR&conscsjt=&numeroTst=322300&digitoTst=39&anoTst=1999&orgaoTst=5&tribunalTst=02&varaTst=0032>>. Acesso em: 10 maio 14.

BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. Trabalho com redução à condição análoga à de escravo: análise a partir do trabalho decente e do seu fundamento, a dignidade da pessoa humana. In: VELLOSO, Gabriel; FAVA, Marcos Neves. **Trabalho escravo contemporâneo: o desafio de superar a negação**. São Paulo: LTr/ANAMATRA, 2006.

CIEAM, Centro da Indústria do Estado da Amazonas. **Menos acidentes de trabalho na ZFM**. Manaus, AM, 2013. Disponível em: <<http://www.cieam.com.br/?u=menos-acidentes-de-trabalho-na-zfm>>. Acesso em: 10 maio 2014.

ELETROSUL. **Termo de Compromisso**. Rio de Janeiro, RJ, 2008. Disponível em: <<http://servnotes.eletrosul.gov.br/RecursosHumanos/AcordosColetivos.nsf/0/46ec0d735ebcf9d0325759700413a2c?OpenDocument>>. Acesso em: 11 maio 2014.

FELICIANO, Guilherme Guimarães. O meio ambiente do trabalho e a responsabilidade civil patronal. In: FELICIANO, G. G.; URIAS, J.. **Direito Ambiental do Trabalho: apontamentos para uma teoria geral**. São Paulo: LTr, 2013.

FERREIRA, Daniela Câmara; FIGUEIREDO, Guilherme José Purvin de. Direito Constitucional ao Meio Ambiente de Trabalho Seguro e Saudável. **Centro de Estudos da Procuradoria-Geral do Estado de São Paulo**, São Paulo, [2013?]. Disponível em: <<http://www.pge.sp.gov.br/centrodeestudos/boletins/bol399/doutrina3/doutrina1.htm>>. Acesso em: 11 maio 2014.

IHU, Instituto Humanitas Unisinos. **Pólo Industrial de Manaus e as condições de trabalho**. São Leopoldo, RS, 2013. Disponível em: <<http://www.ihu.unisinos.br/entrevistas/522924-infracoes-trabalhistas-no-Pólo-industrial-de-manaus-durante-anos-as-empresas-da-regiao-foram-convocadas-para-adequar-a-sua-conduta-entrevista-especial-com-ilan-fonseca>>. Acesso em: 10 maio 2014.

MACHADO, Paulo Affonso Leme. **Direito Ambiental Brasileiro**. São Paulo: Malheiros, 2005.

MANCUSO, Rodolfo de Camargo. Ação civil pública trabalhista: análise de alguns pontos controvertidos. In: **Revista do Ministério Público do Trabalho**, São Paulo: LTr, ano VI, set. 1996.

MARTINEZ, Wladimir Novaes. **Aposentadoria especial**. São Paulo: LTr, 1997.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 19. Ed. São Paulo: Atlas, 2004.

MELO, Raimundo Simão de. **Direito ambiental do trabalho e a saúde do trabalhador: responsabilidades legais, dano material, dano moral, dano estético**. São Paulo: LTr, 2004.

_____. **Direito ambiental do trabalho e a saúde do trabalhador**. São Paulo: LTr, 2004.

MELO, Sandro Nahmias; CAMARGO, Thaísa Rodrigues Lustosa de. **Princípios de Direito Ambiental do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2013.

MPS, Ministério da Previdência Social. **Anuário Estatístico de Acidentes do Trabalho 2012**. Estatísticas municipais de acidentes do trabalho, por situação do registro e motivo – 2011/2012. Brasília, DF, 2012. Disponível em: <<http://www.previdencia.gov.br/estatisticas/aeat-2012/estatisticas-de-acidentes-do-trabalho-2012/subsecao-d-acidentes-do-trabalho-segundo-o-municipio/tabela-d/>>. Acesso em: 26 jul. 2014.

MTE, Ministério do Trabalho e Emprego. **Agenda Nacional de Trabalho Decente**. Brasília, DF, 2006. Disponível em: <<http://portal.mte.gov.br/antd>>. Acesso em: 5 maio 2014.

_____. **Plano Nacional de Trabalho Decente**. Brasília, DF, 2010. Disponível em: <http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/decent_work/doc/pntd_texto_base_35.pdf>. Acesso em: 7 maio 2014.

OIT, Organização Internacional do Trabalho. **A OIT no Brasil: Trabalho decente para uma vida digna**. Brasília, DF, 2012. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/gender/pub/oit%20no%20brasil_folde_r_809.pdf>. Acesso em 3 maio. 2014.

_____. Convenções ratificadas pelo Brasil. **Escritório no Brasil**. Brasília, DF, 2014. Disponível em: <<http://www.oit.org.br/convention>>. Acesso em 3 maio. 2014.

_____. C187 – Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo. **NORMLEX**, [S.l.], 2014. Disponível em: <http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312332:NO>. Acesso em: 3 maio. 2014.

_____. **Declaração sobre Justiça Social para uma Globalização Justa**. Genebra, 2008. Disponível em: <http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/resolucao_justicasocial.pdf>. Acesso em: 5 maio 2014.

_____. **Declaração sobre os princípios e direitos fundamentais no trabalho**. Genebra, 1998. Disponível em: <http://www.ilo.org/public/english/standards/declaration/declaration_portuguese.pdf>. Acesso em: 4 maio 2014.

_____. História. **Escritório no Brasil**. Brasília, DF, 2014. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/content/história>>. Acesso em 3 maio. 2014.

_____. **Trabalho decente nas Américas: uma agenda hemisférica, 2006-2015**. Brasília, DF, 2006. Disponível em: <www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/.../agenda_hemisferica_537.pdf>. Acesso em: 4 maio 2014.

_____. Apresentação. **Escritório no Brasil**. Brasília, DF, 2014. Disponível em: <<http://www.oit.org.br/content/apresenta%C3%A7%C3%A3o>>. Acesso em: 4 maio 2014.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Proteção Jurídica à Saúde do Trabalhador**. São Paulo: LTr, 2002.

PADILHA, Norma Sueli. **Do meio ambiente do trabalho equilibrado**. São Paulo: LTr, 2002.

PRT-11, Procuradoria Regional do Trabalho da 11ª Região. **MPT processa Samsung em 250 milhões por condições de trabalho precárias**. Manaus, AM, 2013. Disponível em: <<http://www.prt11.mpt.gov.br/procuradorias/prt-manaus/494-mpt-processa-samsung-em-250-milhoes-por-condicoes-de-trabalho-precarias>>. Acesso em: 12 maio 2014.

RIBEIRO, José. Perfil do trabalho decente do Brasil. **Revista Desafios do Desenvolvimento**: revista do IPEA, Brasília, DF, ano. 7, n. 58, fev. 2010. Disponível em: <http://www.ipea.gov.br/desafios/index.php?option=com_content&view=article&id=1074:catid=28&Itemid=23>. Acesso em: 4 maio 2014.

ROCHA, Julio Cesar de Sá da. **Direito Ambiental do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2002.

_____. **Direito ambiental e meio ambiente do trabalho: dano, prevenção e proteção jurídica**. São Paulo: LTr, 1997.

SANTOS, Adelson Silva dos. **Fundamentos do Direito Ambiental do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2010.

SILVA, José Afonso da. **Direito Ambiental Constitucional**. São Paulo: Malheiros, 2011.

SILVA, Rogério Galvão. Incentivos governamentais para promoção da segurança e saúde no trabalho: estudo nas companhias de terminais marítimos para granéis líquidos. **Biblioteca Digital de Teses e Dissertações da Universidade de São Paulo**, São Paulo, 2006. Disponível em: <www.teses.usp.br/teses/disponiveis/6/6134/tde-02022007-162308/en.php>. Acesso em: 25 abr. 2014.

SUFRAMA, Superintendência da Zona Franca de Manaus. **História do Modelo Zona Franca**. Manaus, AM, [2014?]. Disponível em: <http://www.suframa.gov.br/zfm_historia.cfm>. Acesso em: 12 maio 2014.

_____. **Pólo Industrial de Manaus (PIM)**. Manaus, AM, [2014?]. Disponível em: <<http://www.suframa.gov.br/invest/zona-franca-de-manaus-pim.cfm>>. Acesso em: 12 maio 2014.

SÜSSEKIND, Arnaldo Lopes. **Convenções da OIT**. LTr: São Paulo, 1994.