

XXV ENCONTRO NACIONAL DO CONPEDI - BRASÍLIA/DF

DIREITO E SUSTENTABILIDADE I

ANA PAULA BASSO

ERIVALDO CAVALCANTI E SILVA FILHO

SUSANA CAMARGO VIEIRA

Todos os direitos reservados e protegidos.

Nenhuma parte destes anais poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria – CONPEDI

Presidente - Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa – UNICAP

Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Ingo Wolfgang Sarlet – PUC - RS

Vice-presidente Sudeste - Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim – UCAM

Vice-presidente Nordeste - Profa. Dra. Maria dos Remédios Fontes Silva – UFRN

Vice-presidente Norte/Centro - Profa. Dra. Julia Maurmann Ximenes – IDP

Secretário Executivo - Prof. Dr. Orides Mezzaroba – UFSC

Secretário Adjunto - Prof. Dr. Felipe Chiarello de Souza Pinto – Mackenzie

Representante Discente – Doutoranda Vivian de Almeida Gregori Torres – USP

Conselho Fiscal:

Prof. Msc. Caio Augusto Souza Lara – ESDH

Prof. Dr. José Querino Tavares Neto – UFG/PUC PR

Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Napolini Sanches – UNINOVE

Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva – UFS (suplente)

Prof. Dr. Fernando Antonio de Carvalho Dantas – UFG (suplente)

Secretarias:

Relações Institucionais – Ministro José Barroso Filho – IDP

Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho – UPF

Educação Jurídica – Prof. Dr. Horácio Wanderlei Rodrigues – IMED/ABEDI

Eventos – Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta – FUMEC

Prof. Dr. Jose Luiz Quadros de Magalhaes – UFMG

Profa. Dra. Monica Herman Salem Caggiano – USP

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo – UNIMAR

Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr – UNICURITIBA

Comunicação – Prof. Dr. Matheus Felipe de Castro – UNOESC

D598

Direito e sustentabilidade I [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI/UnB/UCB/IDP/UDF;

Coordenadores: Ana Paula Basso, Erivaldo Cavalcanti e Silva Filho, Susana Camargo Vieira – Florianópolis: CONPEDI, 2016.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-85-5505-161-6

Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações

Tema: DIREITO E DESIGUALDADES: Diagnósticos e Perspectivas para um Brasil Justo.

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Brasil – Encontros. 2. Sustentabilidade. I. Encontro Nacional do CONPEDI (25. : 2016 : Brasília, DF).

CDU: 34



CONPEDI

Conselho Nacional de Pesquisa
e Pós-Graduação em Direito

Florianópolis – Santa Catarina – SC
www.conpedi.org.br

XXV ENCONTRO NACIONAL DO CONPEDI - BRASÍLIA/DF

DIREITO E SUSTENTABILIDADE I

Apresentação

O Grupo de Trabalho Direito e Sustentabilidade I reuniu-se, das 13:30 às 19:00 horas, na UNB, sala 44 do Pavilhão Anísio Teixeira. Foram apresentados e discutidos (em grupos de seis) vinte e quatro trabalhos, vindos de professores e discentes de PPGs do Distrito Federal e de mais quinze estados de todas as regiões da federação, de universidades públicas, confessionais e privadas. Tivemos o privilégio de testemunhar, mais uma vez, o "diálogo de sotaques" (e pesquisas!) - o grande diferencial do CONPEDI! Multiplicidade de temas e variedade de posicionamentos, sim, mas dentro do quadro de respeito à diversidade e à dignidade que se espera de acadêmicos. Assim, ainda durante a discussão, analisou-se inflexões, críticas construtivas foram feitas e novas metodologias foram apresentadas e discutidas. Em nossa opinião, isso demonstra que os Programas de pós-graduação em Direito passam por um momento decisivo de construção de qualidade científica, um verdadeiro salto qualitativo. E não temos dúvida de que só o CONPEDI, aprendendo com erros e acertos desses últimos nove anos, tem condições de desempenhar esse papel fundamental de facilitador do diálogo.

Tratar da sustentabilidade é algo imperioso para a nossa realidade, no momento em que fala, reiteradamente, em crise em diversos setores da sociedade. Há necessidade de se estudar e procurar caminhos e projetos que proponham práticas sustentáveis, que levem a melhora para todos, ainda que a médio ou longo prazo. Importa estimular o debate sobre o tipo de desenvolvimento ou mero crescimento adotado em nosso país, propagando informações que despertem ainda mais a preocupação com o uso desequilibrado dos recursos naturais e a desigualdade social.

Nesse sentido, e certamente pelo caráter multi e interdisciplinar de nosso tema, a leitura que se fez não ficou restrita ao Direito. Economia, Ciências Sociais e Ambientais, por exemplo, se fizeram presentes. Falou-se da necessidade de se repensar a atividade de mineração levando em conta o objetivo de desenvolvimento sustentável (e muito do caso/tragédia de Mariana, ainda sem solução); do papel do consumo enquanto agente indutor/detrator do tipo de desenvolvimento que se deve buscar; da relação agricultura familiar/ efetividade dos direitos fundamentais; do papel das audiências públicas no caso dos grandes projetos das concessionárias do setor elétrico; de medidas compensatórias sob a égide do princípio poluidor pagador; do Tratado de Cooperação Amazônica; da responsabilidade ambiental na sociedade de risco; da questão dos aterros sanitários e seus impactos ambientais; dos

princípios subjacentes ao conceito jurídico de desenvolvimento sustentável e do caráter (e consequências) da globalização que o caracteriza - isso apenas uma amostra, entre outros temas relevantes. Convidamos nossos leitores a lerem, com prazer, os artigos que se seguem. Foi o que sentimos, ao selecioná-los e discuti-los. E ficamos, desde já, à espera de novas discussões, esperando ver, em Curitiba, já frutos desta.

Ana Paula Basso

Graduação em Direito pelo UNIRITTER/RS (2003), doutorado pela Universidad de Castilla-La Mancha/Espanha e Università di Bologna/Itália e pós-doutorado pelo UNIPÊ/PB. Atualmente é professora na graduação e no mestrado profissional de Administração Pública em rede nacional (PROFIAP) na Universidade Federal de Campina Grande (UFCG) e também professora permanente do Programa de Pós-Graduação em Ciências Jurídicas da Universidade Federal da Paraíba (UFPB). Contato: anapaula.basso@gmail.com

Erivaldo Cavalcanti e Silva Filho

Professor do Programa de Pós-graduação em Direito Ambiental da Universidade do Estado do Amazonas, líder do grupo de pesquisa sobre Direito de Águas (GEDA) e membro da Waterlat (Rede internacional de águas). Contato: erivaldofilho@hotmail.com

Susana Camargo Vieira

Ms (1992) e Doutora (2000) em Direito (Área de Concentração Direito Internacional) pela FD da USP; Especialista em "International Law and Organization for Development" pelo Institute of Social Studies da Haia (1996); Vice-Presidente do Ramo Brasileiro da International Law Association; Lead Faculty do Projeto "Earth System Governance"; Membro de vários Comitês Internacionais da ILA sobre Desenvolvimento Sustentável.

**EM BUSCA DE UMA SUSTENTABILIDADE SOCIAL: O PAPEL DA
NEGOCIAÇÃO COLETIVA NA PROTEÇÃO AO AMBIENTE DE TRABALHO**

**POR UNA SOSTENIBILIDAD SOCIAL: EL PAPEL DE LA NEGOCIACIÓN
COLECTIVA EN LA PROTECCIÓN DEL MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO**

**Daiana Felix de Oliveira
Flavia De Paiva Medeiros De Oliveira**

Resumo

O presente trabalho enfatiza o papel da negociação coletiva na defesa e proteção do meio ambiente do trabalho como um pressuposto para a efetivação da sustentabilidade social. Partindo da ideia de trabalho decente, procura-se demonstrar que o seu alcance é um pressuposto para o desenvolvimento sob a perspectiva da sustentabilidade social, que somente pode ser conseguida com a participação efetiva dos sindicatos, com vistas a se garantir uma inclusão social que tem início no ambiente de trabalho e desemboca na construção de uma sociedade solidária e participativa.

Palavras-chave: Trabalho decente, Sustentabilidade social, Meio ambiente do trabalho, Negociação coletiva

Abstract/Resumen/Résumé

La presente pesquisa pone de relieve el papel de la negociación colectiva en la tutela y protección del medio ambiente de trabajo como una condición para la efectivación de la sostenibilidad social. Partiendo de la idea de trabajo decente, se procura demostrar que su alcance es uno de los medios para se alcanzar la sostenibilidad social, la cual sólo puede ser conseguida con la importante participación efectiva de los sindicatos. Todo ello con la finalidad de se garantizar una inclusión social, que empieza en el ambiente de trabajo y termina en la construcción de una sociedad solidaria y participativa.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Trabajo decente, Sostenibilidad social, Medio ambiente del trabajo, Negociación colectiva

CONSIDERAÇÕES INICIAIS

A Constituição Federal de 1988, em seu artigo 225, tratou da necessidade de proteger o meio ambiente de forma ampla e como tal dotou esse direito de uma feição de tutela coletiva, dando ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações.

Na concepção constitucional de meio ambiente, está incluído o meio ambiente do trabalho, compreendendo-se como tal o local onde os trabalhadores exercem seus afazeres, cuja inteireza guarda respaldo na salubridade do meio ambiente e na ausência de agentes que comprometem sua segurança física e mental.

Inerente à evolução da sociedade e do Estado, há o despontamento de novas morfologias de trabalho. Estas, necessitam de uma proteção condizente com a sua natureza, uma vez que, alguns direitos são carentes de efetividade, como é o caso da saúde, da dignidade da pessoa humana e do direito ao trabalho digno (decente).

Neste sentido, a negociação coletiva, no Brasil, dispõe de *instrumentos* apropriados (a convenção coletiva de trabalho e o acordo coletivo de trabalho) capazes de concretizar de forma mais efetiva o direito ao meio ambiente laboral hígido e equilibrado. A negociação coletiva, portanto, representa forte contributo, uma vez que, um desempenho eficaz no âmbito das relações laborativas influencia favoravelmente na realidade e funciona como um instrumento para alcançar uma sustentabilidade social, já que as normas negociadas aparecem como uma consequência da intervenção dos atores sociais que interferem diretamente no ambiente de trabalho.

Com base no contexto hodierno, é possível dizer que os principais pleitos trabalhistas por parte dos entes sindicais são, aumentos salariais e outras cláusulas sociais, o que é correto; contudo, é necessário se dar relevo para os temas que envolvem a proteção do ambiente de trabalho e da saúde dos trabalhadores, primando-se pela qualidade de vida destes.

São os Sindicatos que têm o diferencial da oportuna aproximação com a realidade vivenciada pelos trabalhadores. Lançando-se aos instrumentos acessíveis em busca da praticabilidade dos direitos dispostos, inclusive como forma de equilíbrio das relações ambientais e de trabalho.

Assim, o objetivo do presente trabalho é demonstrar a importância da norma negociada como um instrumento para a concretização de um ambiente de trabalho ecologicamente equilibrado como fruto de uma sustentabilidade social cuja finalidade é permitir que se alcance um trabalho decente.

No tocante à metodologia, a abordagem do presente ensaio, utiliza o método dedutivo, o qual, baseia-se no racionalismo, por utilizar como ponto de partida premissas gerais, ajustando-se ulteriormente à observância do caso concreto, com o auxílio de pesquisas doutrinárias, jurisprudenciais e legislações. O método de procedimento utilizado será o monográfico, partindo do pressuposto de que irá ser realizado um estudo sobre determinado assunto, qual seja, “O papel da negociação coletiva na proteção ao ambiente de trabalho”. Ademais, as técnicas de pesquisa se enquadram como indireta, porquanto envolvem informações colhidas de doutrinadores, juristas.

Cita-se Celso Antônio Pacheco Fiorillo (2012), a despeito de aspectos conceituais sobre o meio ambiente do trabalho; Maurício Godinho Delgado (2013), em alusão às convenções coletivas de trabalho. Assim, estes e outros doutrinadores ofertam contributos ao deslinde do ensaio. Neste quadro geral, prestam auxílio algumas Convenções da Organização Internacional do Trabalho, bem como uma análise da perspectiva do desenvolvimento sustentável.

De início, será feita uma exposição acerca do meio ambiente pontuando aspectos conceituais, para se chegar a um conceito de meio ambiente do trabalho sob a égide da proteção constitucional.

Ademais, será feita uma correlação entre trabalho e desenvolvimento, atentando-se à perspectiva do desenvolvimento sustentável e da sustentabilidade social; suscitando-se alguns entraves que dificultam a efetivação de alguns direitos de ordem laboral, bem como fazendo menção a instrumentos e atores legitimados para a efetivação de tais direitos.

2 MEIO AMBIENTE E AMBIÊNCIA DO TRABALHO: ASPECTOS FUNDAMENTAIS

Pelo critério etimológico meio ambiente significa aquilo que rodeia (*ambiens* e *entis*). Para os gramáticos, a expressão reflete um pleonismo, possuindo a mesma conotação - lugar, recinto (BARROS, 2013). Na acepção legal, sob o contributo da Lei de Política Nacional do Meio Ambiente (Lei 6.938/81), em seu art. 3º, inciso I, entende-se por meio ambiente, “o conjunto de condições, leis, influências e interações de ordem física, química e biológica, que permite, abriga e rege a vida em todas as suas formas”.

Pode-se perceber que a definição expressa pela Lei 6.938/81 é dotada de amplitude, e o legislador propõe a adoção de um conceito jurídico aberto no intento de “criar um espaço positivo de incidência da norma legal” (MELO, 2004, p. 27), que encontra-se em sintonia com o disposto no *caput* do art. 225, da Constituição Federal de 1988, sob o qual, “Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia

qualidade de vida, [...]”. E ainda: “Art. 200, CF/88 - Ao sistema único de saúde compete, além de outras atribuições, nos termos da lei: [...] VIII - colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho”.

Pois bem, pelos ditames do art. 225 da CF/88, é dizer, o bem jurídico da vida depende, para a sua integralidade (além de outros fatores), da proteção do meio ambiente¹ com todos os seus consectários. Vale salientar que a vida protegida pela Constituição transcende os limites de sua atuação física, de modo que o seu gozo é condição essencial para o usufruto dos demais direitos humanos. (MAZZUOLI, 2013)

A classificação do meio ambiente pode se dá sob quatro aspectos, quais sejam: natural ou físico; artificial; cultural e do trabalho. No presente ensaio, será acolhido o aspecto do meio ambiente do trabalho. Este, considerado também um viés do conceito de meio ambiente artificial.

Constitui meio ambiente do trabalho o local onde as pessoas desempenham suas atividades laborais relacionadas à sua saúde, sejam remuneradas ou não, cujo equilíbrio está baseado na salubridade do meio ambiente e na ausência de agentes que comprometem a incolumidade físico-psíquica dos trabalhadores, independentemente da condição que ostentem [...]. (FIORILLO, 2012, pp. 81-82)

Dito de outro modo, a essência do referido conceito está firmada no fomento da salubridade e da incolumidade física e psicológica do trabalhador, independente do lugar, da atividade ou da pessoa que a exerça. Decerto que, os efeitos do meio ambiente laboral não se limitam apenas ao espaço físico em que o trabalho é desempenhado.

Interessa pontuar que acolhe-se como “local de trabalho”, todos os lugares onde os trabalhadores devem permanecer ou mesmo onde têm que comparecer, e que estejam sob o controle (direto ou indireto) do empregador. A expressão “saúde” é designada envolvendo a ausência de afecções ou de doenças, e os elementos físicos e mentais que afetam esta estão relacionados com a segurança e a higiene do recinto de trabalho. Neste sentido, o vocábulo “trabalhadores”, envolve todas as pessoas empregadas, abrangendo os funcionários públicos, ambos de acordo com os preceitos do art. 3º da Convenção de nº 155 (1981) da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que trata da Saúde e Segurança dos Trabalhadores.

¹ “É praticamente unânime a doutrina brasileira de direito ambiental ao afirmar que a expressão meio ambiente, por ser redundante, não é a mais adequada, posto que 'meio' e 'ambiente' são sinônimos. Com efeito, segundo o Dicionário Aurélio meio significa "lugar onde se vive, com suas características e condicionamentos geofísicos; ambiente", ao passo que ambiente é "aquilo que cerca ou envolve os seres vivos ou as coisas". Por isso se utiliza em Portugal e na Itália apenas a palavra 'ambiente', à semelhança do que acontece nas línguas francesas, com milieu, alemã, com umwelt, e inglesa, com environment”. (FARIAS, Talden Queiroz. *O conceito jurídico de meio ambiente*. Disponível em: <<http://www.ambitojuridico.com.br>>. Acesso em: 15/01/2016).

Ademais, a análise do meio ambiente do trabalho tem reforçada sua condição de direito fundamental porque relaciona-se duplamente - de um lado o trabalhador e de outro, o meio ambiente, ambos de modo integrado. Ou seja, o meio ambiente laboral passou a ter maior valia após ter alçado à conjuntura de direito fundamental (direito de terceira dimensão).

Sendo que, a efetividade do processo trabalhista no tocante à proteção do trabalho humano e o meio ambiente do trabalho é ainda incipiente necessitando de eficácia postulatória e do provimento juslaboral. “Os trabalhadores e o meio ambiente ainda são reféns do poder hegemônico do capital”, que preponderam ante direitos e anseios dos sujeitos de direito. (NASCIMENTO, 2015, p. 68)

Há um amplo escopo normativo no ordenamento jurídico pátrio (leis, resoluções, normas regulamentadoras e outros documentos), além do que existe a própria força normativa da Constituição, como diria Konrad Hesse.

[...] A Constituição jurídica logra converter-se, ela mesma, em força ativa, que se assenta na natureza singular do presente [...]. Embora a Constituição não possa, por si só, realizar nada, ela pode impor tarefas. A Constituição transforma-se em força ativa se essas tarefas forem efetivamente realizadas, se existir a disposição de orientar a própria conduta segundo a ordem nela estabelecida, se a despeito de todos os questionamentos e reservas provenientes dos juízos de conveniência, se puder identificar a vontade de concretizar essa ordem. Concluindo, pode-se afirmar que a Constituição converter-se-á em força ativa se fizerem-se presentes, na consciência geral – particularmente, na consciência dos responsáveis pela ordem constitucional – , não só a *vontade de poder* [...], mas a *vontade de Constituição*. (HESSE, 1991, p. 19)

Nesse sentido, a ineficácia operante se perpetua não pela ausência normativa, mas pela falta de efetividade. Vê-se na prática, a busca desmedida por legislações para fundamentações, quando a Constituição dispõe de forte arcabouço disposto a ser convertido em *força ativa*, seja pela interpretação, seja pela *vontade de Constituição*.

A Constituição Federal deve ser utilizada como ponto de partida e de chegada na resolução do caso concreto. Podendo-se, fazer jus ao diálogo entre as fontes.

Há neste mesmo Diploma, um contundente arcabouço normativo na defesa e amparo do trabalho. Por exemplo, consta como fundamento no art. 1º, incisos III e IV da Carta Maior, a dignidade da pessoa humana, os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa. O art. 5º, disponibiliza como garantias "a *inviolabilidade do direito à vida*, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade"; o que envolve a dignidade do ser humano em si, conseqüentemente, a vida do trabalhador. Adiante expõe no §1º que, “as normas definidoras dos direitos e garantias

fundamentais têm aplicação imediata” – oferecendo neste item específico a valia da segurança jurídica.

Do art. 6º, da CF/88, extrai-se a identificação do *direito ao trabalho*, que comporta tanto o direito da pessoa ter a possibilidade de exercer o labor, como o encargo dos Estados de adotarem medidas que assegurem o exercício deste direito, entre as quais “devem estar incluídas a orientação e a formação técnica e profissional”.

A CF/88 dispõe em seu art. 7º, forte preocupação com a saúde do trabalhador e com o meio ambiente de trabalho, primando pela redução dos riscos trabalhistas (por meio de normas de saúde, higiene e segurança), adicionais, seguros, proibição de discriminação, além de outros direitos que visem à melhoria de sua condição social.

Em sintonia, o art. 8º, da CF/88 atenta a critérios de ordem sindical, incumbindo aos sindicatos, inclusive, a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, em questões judiciais ou administrativas.

Na legislação infraconstitucional, a Consolidação das Leis do Trabalho em seu Capítulo V (Da Segurança e da Medicina do Trabalho), Título II (Das Normas Gerais da Tutela do Trabalho); a Portaria de nº 3.214, de 08 de junho de 1978 do Ministério do Trabalho e Emprego com suas Normas Regulamentadoras e demais legislações, apresentam notório respaldo normativo de medidas, inclusive, preventivas no tocante à proteção do trabalhador e do meio ambiente em que este desempenha seu labor.

3 TRABALHO E DESENVOLVIMENTO E SUA NECESSÁRIA RELAÇÃO PARA A CONCRETIZAÇÃO DA SUSTENTABILIDADE SOCIAL

Precisamente, não há como dissociar o aspecto desenvolvimentista do viés laboral.

Neste âmbito, entende-se que a presença do trabalhador no processo de desenvolvimento deve estar atrelado aos preceitos do trabalho decente - para tanto, remete-se à Declaração de 1986 da Organização das Nações Unidas sobre o direito ao desenvolvimento e às diretivas da OIT.

O direito ao desenvolvimento² posiciona-se na conjuntura dos direitos humanos fundamentais, assegurado, inclusive, na esfera internacional.

²[...] Exemplo disso é a Resolução 41/128 da Assembleia Geral das Nações Unidas, de 04 de dezembro de 1986, que aprovou a Declaração sobre o Direito ao Desenvolvimento. Da mesma forma, na Declaração e Programa de Ação de Viena, adotada consensualmente em plenário, pela Conferência Mundial dos Direitos Humanos, em 25 de junho de 1993, afirma-se o direito ao desenvolvimento como um direito universal e inalienável, constituindo parte integral dos direitos humanos fundamentais. [...] No contexto do Estado brasileiro, o direito ao desenvolvimento é qualificado como objetivo fundamental da República (art. 3º, da CF). [...] o desenvolvimento

Na perspectiva da OIT (CEPAL, PNUD, OIT, 2008), tem-se que trabalho decente é um trabalho produtivo e adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade, equidade e segurança, que garanta uma vida digna a todas as pessoas que o exercem. Extensivo ainda ao atendimento das necessidades pessoais e familiares. Compreensível também como emprego que respeite os direitos fundamentais, garanta proteção social quando não pode ser exercido (desemprego, doença, acidentes) e assegure uma renda para a aposentadoria.

Por seu caráter multidimensional, engloba o direito à representação e à participação no diálogo social. Sentido em que, o trabalho decente diz respeito à dignidade humana (CEPAL, PNUD, OIT, 2008).

A OIT entoa a observância a quatro pilares de sustentação do trabalho desencadeado nessas condições. Quais sejam: a existência de emprego; a regulação dos direitos laborais; a proteção social e o diálogo social – este, representa um meio, um ícone que pode ensejar em relevante auxílio para se alcançar a dignidade no trabalho. (CECATO, 2012)

Em atenção ao item que trata do diálogo social, destaca-se a via da negociação coletiva que pode provocar ajustes relativos às condições de trabalho, à proteção do meio ambiente laboral e questões afins.

Trata-se de espaço político - ocupado pelo trabalhador, coletivamente organizado - oportuno para a participação nas definições políticas e sociais, e por sua vez, no processo de desenvolvimento.

As interlocuções sobre condições dignas de trabalho são realizadas entre os grupos profissionais e econômicos. O Estado também pode se fazer presente, sempre que oportuno e conveniente e o Brasil apresenta ambiente propício para tais tratativas por contar com um regime democrático. Sentido em que, é salutar que as associações de empregadores e trabalhadores (sindicatos), tenham liberdade de ação e de negociação.

Neste sentido, os países que não usufruem ou pouco usufruem deste diálogo (social), deixam de utilizar um viés propício para a promoção do trabalho decente.

Como asseveram Aurea Cecato e Paula Christianne:

A Organização coloca o diálogo social como um dos parâmetros do alcance do trabalho decente. Entende que o mundo do trabalho apresenta grande diversidade e deve se adaptar aos novos desafios da globalização e das novas técnicas de produção. O diálogo social, nesse contexto, é imperioso. Inclui todo tipo de negociação e troca de informações entre governos, empregadores e trabalhadores sobre questões de interesse comum, em participação democrática, buscando o consenso sobre as questões econômicas e sociais

é visualizado não apenas como um processo socioeconômico, mas, também, como instrumento de promoção dos valores humanos e da cidadania. (ALBUQUERQUE; BELO, et. al., 2012, p. 7-9)

relativas ao mundo do trabalho. Evidente, é preciso que as organizações sindicais, particularmente no que diz respeito às organizações de trabalhadores, sejam independentes e tenham conhecimentos técnicos necessários aos processos do diálogo e ao encaminhamento de seus resultados. (CECATO; NEWTON, 2013, p. 270)

Decerto que, a referida abordagem assume contexto em alusão à cooperação internacional ao desenvolvimento. Assim, não há que refutar a relevância e abrangência do diálogo social.

A impressão mais frequente que se tem é tratar o desenvolvimento como sinônimo de crescimento econômico. De fato, uma das formas de desenvolvimento é o crescimento econômico. Ocorre que, este não é o único elemento do desenvolvimento sustentável. Vários são os aspectos que o envolvem, são eles: humano, político, cultural, social, ambiental.

Como descreve Sachs (2008, p. 15), “o conceito de desenvolvimento sustentável acrescenta outra dimensão – a sustentabilidade ambiental – à dimensão da sustentabilidade social [...]”.

Há uma preocupação da solidariedade com as presentes e futuras gerações. O que, na verdade, está em harmonia com os preceitos do art. 225, da CF/88, conforme mencionado algures.

É dizer que, o desenvolvimento sustentável considera a livre iniciativa de forma harmônica com outras políticas de desenvolvimento. Nesse sentido, o art. 170, da CF reconhece que os pilares da ordem econômica são a valorização do trabalho humano e a livre iniciativa. Todavia, quando o legislador constituinte assim os reconheceu, não o fez como valores em si mesmo, mas como pressupostos para garantir uma existência digna para o ser humano, que deve ser buscada a partir da compatibilização, entre outros instrumentos, entre a defesa do meio ambiente e a busca pelo pleno emprego.

Assim, ante a ideia constitucional de que o trabalho é dotado de um valor econômico e social, “Desenvolvimento sustentável é a política desenvolvimentista que leva em conta a livre iniciativa, porém de forma convergente com outras políticas de desenvolvimento social, cultural, humano e de proteção ao meio ambiente”. (MELO, 2004, p. 50).

O que se pretende destacar é o viés social da sustentabilidade, considerando como tal o modo de convívio social no qual a liberdade, a segurança, o bem-estar, o desenvolvimento, a igualdade, e a justiça constituem os valores capazes de efetivar uma sociedade solidária e participativa, preocupada e atenta para o bem-estar, não só das presentes, mas das futuras gerações. A finalidade de se propugnar por tal vertente da sustentabilidade é garantir que o desenvolvimento ocorrerá de forma equilibrada a promover, não apenas a preservação dos

recursos naturais, como também a inclusão social com participação democrática dos sujeitos envolvidos nos processos decisórios (COELHO; ARAUJO, 2011, p. 12-13).

Nesse sentido, alcançar patamares de sustentabilidade social pressupõe, necessariamente, uma maior participação social e democrática dos próprios interessados no processo de elaboração das decisões que lhes dizem respeito, o que, no âmbito do Direito do Trabalho, impõe, obrigatoriamente, uma intervenção dos trabalhadores e empregadores através de suas associações representativas na confecção dos instrumentos normativos que serão aplicados ao seu ambiente de trabalho.

4 NEGOCIAÇÃO COLETIVA TRABALHISTA E A DEFESA DO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO

Partindo, portanto, do pressuposto de que a intervenção social na elaboração das normas que serão aplicadas à sociedade constitui um importante instrumento de efetivação da sustentabilidade social, impende esclarecer sobre a natureza da negociação coletiva.

Há uma variação sobre o emprego da expressão *negociação coletiva* no sistema jurídico, seja na esfera constitucional ou infraconstitucional. Nota-se que o referido termo aparece como sinônimo de convenção coletiva ou como acordo coletivo de trabalho.

A Convenção nº 154 da OIT (1981) em seu art. 2º e suas alíneas, norteia que:

Para efeito da presente Convenção, a expressão ‘negociação coletiva’ compreende todas as negociações que tenham lugar entre, de uma parte, um empregador, um grupo de empregadores ou uma organização ou várias organizações de empregadores, e, de outra parte, uma ou várias organizações de trabalhadores, com o fim de:

- a) fixar as condições de trabalho e emprego; ou
- b) regular as relações entre empregadores e trabalhadores; ou
- c) regular as relações entre os empregadores ou suas organizações e uma ou várias organizações de trabalhadores, ou alcançar todos estes objetivos de uma só vez.

A negociação coletiva é uma das formas de solução de conflitos existentes na sociedade hodierna, destacada mais fortemente em relação a conflitos trabalhistas de natureza coletiva. Dentre os métodos de solução de conflitos individuais e sociais (autotutela, heterocomposição e autocomposição) a referida negociação ajusta-se no grupo dos instrumentos de autocomposição. (DELGADO, 2013)

A principal diferença entre estes grupos diz respeito aos sujeitos envolvidos e a sistemática operacional no processo de resolução do conflito. Enquanto na autotutela e autocomposição são os integrantes originais em conflito que relacionam-se na busca da solução deste, na heterocomposição constata-se a intervenção de um *agente exterior* aos partícipes originais na sistemática de solução do conflito. (DELGADO, 2013)

A autocomposição se dá de forma democrática, regulando interesses profissionais e econômicos de considerável relevância social. Envolve-se, neste sentido, à transação e por isto diz-se transação coletiva negociada.

No Brasil, a negociação tem seus *instrumentos* apropriados que desembocam do êxito da atividade negocial, quais sejam: a convenção coletiva de trabalho e o acordo coletivo de trabalho. A negociação coletiva perpassa o próprio Direito Laboral, uma vez que, um desempenho eficaz no âmbito das relações laborativas influencia favoravelmente na realidade social. Ademais, essas formas privilegiam e se compreendem em razão da ideia de ser *coletivo* (sindicato, greve). (DELGADO, 2013)

Pela definição da CLT em seu art. 611, *caput*, a convenção coletiva de trabalho é o “acordo de caráter normativo pelo qual dois ou mais Sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho”.

As convenções se apresentam como contratos sociais, privados, que além de formarem cláusulas obrigacionais, produzem regra jurídica.

Conforme os rumos dispostos pela CLT (art. 611, §1º) em relação ao acordo coletivo de trabalho:

É facultado aos Sindicatos representativos de categorias profissionais celebrar Acordos Coletivos com uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica, que estipulem condições de trabalho, aplicáveis no âmbito da empresa ou das empresas acordantes às respectivas relações de trabalho.

O acordo coletivo de trabalho seria um “pacto de caráter normativo” onde um sindicato representativo de determinada categoria profissional e uma ou mais empresas (da respectiva categoria econômica) estabelecem condições de trabalho aplicáveis, no contexto das referidas empresas, às relações individuais de trabalho. (DELGADO, 2013)

Dito de outro modo, os acordos coletivos se dão por empresa(s), em caráter mais restrito do que o das convenções, e seus efeitos são extensivos à(s) empresa(s) e trabalhadores que eram integrantes. Já as convenções, abrangem todas as empresas (e os seus empregados) envolvidos nas respectivas categorias econômicas e profissionais.

A negociação coletiva é um dos mais relevantes, eficazes e céleres mecanismos de proteção do meio ambiente laboral, embora não se tenha, no país, uma cultura acentuada desta prática.

Percebe-se que a atuação dos sindicatos tem sido em sua maior parte correlacionada ao ajuizamento de ações individuais requerendo o pagamento de adicionais de insalubridade e periculosidade, ou seja, o equivocado procedimento em que acolhe-se a monetização da saúde dos trabalhadores. A ideia central é a de fomentar esse sublime instrumento para negociar com a classe patronal condições apropriadas e seguras de trabalho, como ferramenta para a redução dos acidentes e doenças laborais (MELO, 2004). Ou seja, causas que têm nascedouro no meio ambiente de trabalho.

Impende lembrar o fator dos limites da autonomia privada coletiva em relação às normas de ordem pública (saúde, meio ambiente do trabalho), que refletem os interesses da sociedade (indisponibilidade), ou seja, a negociação não poderá colocar-se acima da lei. Poderá, contudo, haver uma complementação no intuito de angariar maior efetividade dos dispositivos de proteção do meio ambiente, inclusive o do trabalho.

A Carta Fundamental, em seu artigo 7º, XXVI prestigiou o aparato das convenções e dos acordos coletivos de trabalho, o que reforça a tendência progressiva de reconhecimento dos dispositivos de negociação coletiva, expressos nas Convenções de nº 98/1949 e nº 154/1981 da OIT.

4.1 O PAPEL DOS SINDICATOS NA DEFESA DO AMBIENTE DE TRABALHO SEGURO E SAUDÁVEL

A Carta Maior em seu art. 225, *caput*, afirma que cabe ao Poder Público e à coletividade defender o meio ambiente, incluído neste rol, o do trabalho como extrai-se do art. 200, inciso VIII, do mesmo diploma. A coletividade em comento se refere, também, à sociedade organizada, o que implica dizer (no âmbito trabalhista), que essa tarefa compete aos sindicatos, que têm o dever de defender os direitos e interesses coletivos e individuais da categoria (CF/88, art. 8º, inciso III).

O Brasil propala avanços importantes no ordenamento jurídico, a questão é dar efetividade aos preceitos estabelecidos, já que o fato de se ter muita legislação estatal também pode tolher a negociação coletiva.

A seara sindical rege-se sob a forma de *categorias*. O que implica dizer que não há uma necessária vinculação de ser o empregado ou empregador associado ao seu sindicato para

que seja *representado* por ele. A categoria diz respeito ao tipo específico de profissão exercida, mesmo que no recinto de trabalho existam trabalhadores que exerçam outras profissões. Como por exemplo, o bancário; existem outros profissionais que trabalham naquele local, como é o caso dos vigilantes, dos agentes da limpeza. Assim, apesar do modelo pátrio limitar a representação à categoria, é o Sindicato o detentor da representação que *assegura* o acesso dos trabalhadores ao seus direitos, entretanto, personalíssimos, como é o caso do direito à saúde.

Nos acordos ou nas convenções coletivas de trabalho que os trabalhadores (representantes) têm espaço propício para relatar situações ou circunstâncias vivenciadas cotidianamente. Existe a possibilidade dessas pessoas contribuírem para a melhoria das condições de trabalho, inclusive, por se sentirem mais à vontade do que quando inseridas em contextos judiciais.

As situações que ocorrem nos ambientes laborais são das mais variadas possíveis. Cada atividade tem a sua peculiaridade e sempre vai envolver um fator diferenciado, por exemplo, o critério saúde; em uma mesma atividade, vários fatores podem ensejar prejuízos à saúde, seja que interfira na saúde física, na saúde mental, e na salubridade do meio ambiente de trabalho em si (hígido, adequado). E assim podem se dá nos mais variados tipos de profissão (categorias), desde questões aparentemente mínimas como ruído ou claridade, até trabalhos que requerem maior esforço, como os desenvolvidos pelos abatedores de bovinos ou mesmo os que atuam na atividade mineradora.

Decerto que incumbe aos agentes sindicais a preparação, o fomento e o desempenho do ofício que lhes pertence, conforme restou demonstrado alhures.

Hodiernamente, é possível dizer que os principais pleitos trabalhistas, por parte dos entes sindicais, são aumentos salariais e outras cláusulas de natureza econômica, o que é correto; contudo, é necessário se dar relevo para os temas que envolvem a proteção do meio ambiente do trabalho e da saúde dos trabalhadores, primando-se pela qualidade de vida destes e pela efetivação de um trabalho decente que surge como pressuposto para a concretização da sustentabilidade social.

Nessa seara, pode-se entoar que existe a possibilidade de haver o enquadramento legal de determinada atividade utilizando como instrumento as normas coletivas – acordos e convenções coletivas. Por exemplo, existe a dificuldade enfrentada por trabalhadores que desempenham suas atividades em contato direto e imediato com os nanomateriais, sem saberem em que grau e o nível de risco a que eles estão submetidos, além dos efeitos que tal atividade pode provocar.

Vislumbra-se para o caso específico dos nanomateriais³ - presentes na indústria alimentícia, cosmética e de combustíveis - que a Constituição pátria em seu art. 7º, identifica direitos considerados mínimos ao trabalhador. Direitos estes, imprescindíveis a um padrão mínimo de proteção. E não há impedimento para que os mesmos sejam alargados pelos acordos e convenções coletivas de trabalho, incumbindo aos sindicatos uma mobilização efetiva, ou seja:

[...] cabendo aos sindicatos, [...], o dever institucional de fomentar estudos técnicos capazes de avaliar os riscos para a saúde trabalhador que podem decorrer da sua exposição a certos agentes nocivos que não encontram amparo na classificação legal do MTE. O que fica terminantemente proibido e excluído do âmbito de negociação sindical é a possibilidade de redução dos percentuais e índice fixados, porque estes funcionam como um padrão mínimo de proteção legal, que não poderá ser afastado pela vontade das partes, nem mesmo a coletiva, tornando-se, portanto, inderrogáveis. (OLIVEIRA, 2015, p. 14)

A própria CF reconhece o direito do trabalhador a ser protegido pelos riscos que sua atividade possam causar, e emana que estes mesmos riscos venham a ser minorados ou excluídos da forma mais adequada possível; seja pela utilização de equipamentos, seja pela redução do tempo de contato, seja por meio de normas de saúde e segurança, conforme disposições dos incisos XII e XXII, do art. 7º do referido Diploma.

Decerto que, o direito fundamental ao trabalho digno, ao meio ambiente laboral adequado, o direito à saúde (bem jurídico do ser humano do qual não pode ser privado, nem no seu ambiente de trabalho), a dignidade da pessoa humana - representam direitos essenciais que estão carentes de efetividade pela ausência de uma intervenção ativa por parte dos atores sociais, que não se dão conta do seu importante papel na efetivação da sustentabilidade social.

³ Neste sentido, convém aludir disposições sobre a Agenda 2030. Esta, importa em um plano de ação para as pessoas, o planeta e a prosperidade que busca fortalecer a paz universal. Anunciam-se, assim, 17 Objetivos e 169 metas de Desenvolvimento Sustentável, que se complementam para trilhar a rota para o desenvolvimento sustentável, dedicando-se coletivamente à busca do desenvolvimento global e da cooperação entre os países. Cada Estado exerce livremente sua soberania, gerencia seus recursos naturais, bem como sua atividade econômica. Esses Objetivos e metas orientarão as decisões para os próximos 15 anos, então corresponde a um trabalho que considera as diferentes realidades, capacidades e níveis de desenvolvimento, respeitando as políticas e prioridades nacionais. O Objetivo 12, propõe-se a assegurar padrões de produção e de consumo sustentáveis. Ademais, em seu item 12.4, a meta é “até 2020, alcançar o manejo ambientalmente adequado dos produtos químicos e de todos os resíduos, ao longo de todo o ciclo de vida destes, de acordo com os marcos internacionalmente acordados, e reduzir significativamente a liberação destes para o ar, água e solo, para minimizar seus impactos negativos sobre a saúde humana e o meio ambiente”. PROGRAMA DAS NAÇÕES UNIDAS PARA O DESENVOLVIMENTO (PNUD). Disponível em: <<http://www.pnud.org.br/Docs/TransformandoNossoMundo.pdf>> Acesso em: 15/02/2016.

Em sintonia, o art. 7º, XXIII, da CF/88 diz que, são direitos dos trabalhadores, dentre outros, o adicional de remuneração para atividades penosas. Os sindicatos poderiam acurar, por exemplo, a respeito do que vem a ser penosidade, suprimindo uma lacuna deixada pela Constituição Federal.

As negociações coletivas que envolvem a proteção ao meio ambiente de trabalho ainda são incipientes, contudo, representam formas adequadas e eficazes de prevenção dos riscos laborais.

Algumas negociações coletivas sobre saúde do trabalhador podem ser citadas como exemplo, é o caso da Convenção Coletiva de Trabalho, em 2003, que trata desta temática no setor elétrico no Estado de São Paulo, resultado de negociação entre trabalhadores, empregadores e governo⁴. Ocorreu ainda, a elaboração e a aprovação projeto que se transformou na Lei 12.619/2012, que alterou a CLT e disciplinou a jornada de trabalho e o tempo de direção dos motoristas profissionais, que, entre outras questões a respeito da segurança e saúde deles e das pessoas que transitam nas estradas nacionais, estabeleceu pausas de 30 minutos para descanso a cada quatro horas de direção ininterrupta. (MELO, 2014)

São os sindicatos que têm o diferencial da oportuna aproximação com a realidade vivenciada pelos trabalhadores. Lançando-se aos instrumentos acessíveis em busca da praticabilidade dos direitos dispostos, inclusive como forma de equilíbrio das relações ambientais e de trabalho.

Aliás, como descreve Sérgio Cabral dos Reis em abordagem sobre direitos humanos no tocante à eficácia dos direitos sociais:

Não se deve começar, pois, pelos ‘direitos’ positivados, mas sim pelos ‘bens’ (materiais e imateriais) exigíveis para se viver com dignidade (liberdade de expressão, convicção religiosa, educação, moradia, trabalho, meio ambiente, cidadania [...]), pois a luta pelos direitos existe exatamente em função do injusto e desigual processo de divisão desses bens [...]. (REIS, 2012, p. 55)

A realidade demonstra de forma contundente o quantitativo de trabalhadores sendo vítimas de mortes, doenças e acidentes de cunho laboral.

Decerto que, dotados de versatilidade, os sindicatos têm o comprometimento ético de defender e representar os sócios da entidade e sua categoria. Podem ainda atuar perante o Poder Legislativo, servindo como ferramenta de pressão para a feitura de algumas leis, (o autêntico representante da categoria), o que desemboca nos entendimentos com os Poderes Executivo e

⁴ Disponível em:

<<http://www.asmtreinamentos.com.br/asm/downloads/eletricista/convencaocoletivaeeletricidade.pdf>>, pesquisado em 11.03.2016, às 09:25h.

Legislativo. E podem contribuir nas ações individuais e coletivas perante o Poder Judiciário. Sentido em que, sua abrangência atinge os três poderes do Estado, e transcende para o contributo social e cultural. (NASCIMENTO, 2015)

Pois bem, demonstra-se, assim, a extensão e relevância da atuação sindical frente a proteção dos direitos e interesses que ultrapassam a esfera individual dos trabalhadores e resvalam ao campo social, onde os mesmos encontram-se inseridos.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Por uma visão holística depreende-se que, o meio ambiente requer a devida proteção ante a sua essencialidade. Neste sentido, o art. 225 da Constituição Federal de 1988 traz a lume uma preocupação para com as presentes e futuras gerações; acolhendo o meio ambiente de trabalho, como um dos seus consectários.

Buscou-se atentar para nuances entre o meio ambiente laboral e o desenvolvimento, vislumbrando-se a perspectiva do desenvolvimento sustentável, destacando-se, sobretudo, a sustentabilidade social, já que não há como dissociar trabalho de desenvolvimento e neste âmbito, o desenvolvimento sustentável considera a livre iniciativa de forma harmônica com outras políticas de desenvolvimento (humano, social, cultural).

A partir deste suporte, optou-se por fazer um recorte sobre o papel da negociação coletiva na defesa e proteção deste meio (ambiente de trabalho), em consonância com a disposição fundamental do art. 8º da CF.

Em um contexto em que se faz necessário o fomento à sustentabilidade social, a negociação coletiva ganha destaque, vez que, através dela, os trabalhadores e os patrões podem intervir na sua realidade social laborativa e empresarial, com vistas a, de um lado, fomentar um trabalho decente e, de outro, a garantir que a livre iniciativa se desenvolverá dentro de um contexto de responsabilidade social, no qual a existência digna deve sempre ser a finalidade maior a se buscar.

Percebe-se que os principais pleitos trabalhistas, por parte dos entes sindicais, são aumentos salariais e outras cláusulas econômicas, o que é correto; contudo, é necessário dar-se relevo para os temas que envolvem a proteção do meio ambiente do trabalho e da saúde dos trabalhadores, primando-se pela qualidade de vida destes, já que são sobre esses pilares que se erigem a sustentabilidade social cuja consequência é a inclusão social de todos os grupos que participam da elaboração da norma. No tocante aos sindicatos, a sua importância para a

concretização da sustentabilidade social é ainda maior, visto que são eles que possuem uma aproximação com a realidade laboral vivenciada pelos trabalhadores.

REFERÊNCIAS

ALBUQUERQUE, Armando; BELO, Alexandre. et al. **Desenvolvimento: aspectos sociais, econômicos e político-criminais**. Curitiba: Juruá, 2012.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2013.

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 15/02/2016.

BRASIL. Lei 6938. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L6938.htm>. Acesso em: 15/01/2016.

CECATO, Maria Aurea Baroni. **Interfaces do trabalho com o desenvolvimento: inclusão do trabalhador segundo os preceitos da declaração de 1986 da ONU**. Prima Facie, João Pessoa, v. 11, n. 20, ano 11, jan-jun., 2012.

CECATO, Maria Aurea Baroni. NEWTON, Paulla Christianne da Costa. *Desenvolvimento humano e universalização dos direitos fundamentais do trabalhador: dos paradigmas estabelecidos pela Organização Internacional do Trabalho à cooperação internacional ao desenvolvimento*. In: FERRAZ, Carolina Valença [et. al.] (coords.). **Direito e desenvolvimento sustentável**. 1. ed. São Paulo: Ed. Verbatim, 2013.

CEPAL, PNUD, OIT. Emprego, desenvolvimento humano e trabalho decente: a experiência brasileira recente. Disponível em: <http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/decent_work/pub/emprego_desenvolvimento_299.pdf>. Acesso em: 19/01/2016.

COELHO, Saulo de Oliveira Pinto; ARAÚJO, André Fabiano Guimarães de. **A sustentabilidade como princípio constitucional sistêmico e sua relevância na efetivação interdisciplinar da ordem constitucional econômica e social: para além do ambientalismo e do desenvolvimentismo**. Disponível em: <https://mestrado.direito.ufg.br/up/14/o/artigo_prof_saulo.pdf>. Acesso em: 03/03/2016.

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO DO SETOR ELÉTRICO DO ESTADO DE SÃO PAULO (2003). Disponível em: <<http://www.asmtreinamentos.com.br/asm/downloads/eletricista/convencaocoletivaeletricidade.pdf>>. Acesso em: 11/03/2016.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2013.

FARIAS, Talden Queiroz. **O conceito jurídico de meio ambiente**. Disponível em: <<http://www.ambitojuridico.com.br>>. Acesso em: 15/01/2016.

FIORILLO, Celso Antônio Pacheco. **Curso de Direito Ambiental Brasileiro**. 13. ed. rev., atual. e ampl.. São Paulo: Saraiva, 2012.

HESSE, Konrad. **A força normativa da Constituição**. Trad. de Gilmar Ferreira Mendes. Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris Editor, 1991.

MAZZUOLI, Valério de Oliveira. **Curso de Direito Internacional Público**. 7 ed., rev. atual. e ampl., 2 tiragem. São Paulo: RT, 2013.

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

NASCIMENTO, Dilson Antonio do. **Meio ambiente do trabalho e sua tutela coletiva: o sindicato como agente propulsor dos direitos fundamentais a um meio ambiente do trabalho digno, humano, equilibrado e sustentável**. Belo Horizonte: Arraes Editores, 2015.

OIT. Convenção 139 (1974). Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/node/493>>. Acesso em: 08/01/2016.

OIT. Convenção 135 (1971). Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/node/489>>. Acesso em 11/01/2016.

OIT. Convenção 154 (1981). Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/node/503>>. Acesso em: 15/01/2016.

OIT. Convenção 155 (1981). Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/node/503>>. Acesso em: 15/01/2016.

OLIVEIRA, Flávia de Paiva Medeiros de. *Meio ambiente, trabalho e sua interface na proteção do trabalhador frente à exposição de riscos decorrentes da manipulação de nanomateriais*. In: FEITOSA, Raymundo Juliano; TORRES, Isabel Fernandez. **Direito Tributário. Direito Administrativo. Direito Ambiental. Sustentabilidade**. V. 11. Madrid: Conpedi, 2015.

PROGRAMA DAS NAÇÕES UNIDAS PARA O DESENVOLVIMENTO (PNUD). Disponível em: <<http://www.pnud.org.br/Docs/TransformandoNossoMundo.pdf>>. Acesso em: 15/02/2016

REIS, Sérgio Cabral dos. *Justiça social e direito à igualdade no Estado Democrático de Direito: a responsabilidade do Estado na consolidação da democracia*. In: FERRAZ, Carolina Valença; LEITE, Glauber Salomão et. Al (Coord.). **Cidadania plural e diversidade: a construção do princípio fundamental da igualdade nas diferenças**. 1. ed.. São Paulo: Ed. Verbatim, 2012.

SACHS, Ignacy. **Desenvolvimento: incluyente, sustentável, sustentado**. Rio de Janeiro: Garamond, 2008.