



O FENÔMENO DO ESG - ENVIRONMENTAL, SOCIAL AND GOVERNANCE E SUA RELAÇÃO COM AS CONVENÇÕES DA OIT: C155 - SEGURANÇA E SAÚDE DOS TRABALHADORES E CONVENÇÃO 161 DA OIT - SERVIÇOS DE SAÚDE DO TRABALHO

Tiago Augusto Faust Zen¹, Okçana Yuri Bueno Rodrigues²

¹Acadêmico de Direito Centro de Ensino Superior de Maringá (UNICESUMAR). Bacharel em Geografia Bacharelado pela Universidade Estadual do Oeste do Paraná, Bacharel em Engenharia Ambiental pela União de Ensino do Sudoeste do Paraná. Pós-Graduado em Engenharia de Segurança do Trabalho pela Universidade Tecnológica Federal do Paraná. Bolsista PIBIC8/ICETI-UNICESUMAR. Gerente de Saúde e Segurança do Trabalho na SUPERBAC BioTechnology Solutions. tiagoafzen@gmail.com

²Mestre em Ciências Jurídicas pelo Centro de Ensino Superior de Maringá (UNICESUMAR). Pós-Graduação em Direito do Estado pela Universidade Estadual de Londrina (UEL) e Pós-Graduanda em Compliance, LGPD e Prática trabalhista pelo IEPREV. Graduação em Direito pelo Centro de Ensino Superior de Maringá (CESUMAR). Atualmente é advogada e consultora jurídica na Carvalho & Rodrigues Advogados Associados e Docente no Centro de Ensino Superior de Maringá (UNICESUMAR), com as disciplinas de Direito Individual do Trabalho; Direito Processual do Trabalho e Direito Coletivo do Trabalho. Avaliadora-parecerista da Revista Direitos Sociais e Políticas Públicas (UNIFAFIBE) e revista Cadernos do Programa de Pós-Graduação em Direito PPGDir/UFRGS. okcana.carvalho@unicesumar.edu.br

RESUMO

O presente trabalho visa o aprofundamento em questões de saúde e segurança do trabalho dentro dos critérios do *ESG - Environmental, Social and Governance*. Para tal, foi realizada uma revisão bibliográfica sobre o tema e entendido quais os relatórios mais significativos atualmente utilizados por empresas para demonstrar suas ações ESG. A partir da escolha do indicador mais significativo, neste caso a norma GRI 403: Saúde e Segurança do Trabalho 2018, foi realizada uma comparação das exigências para relato de ações com o disposto na Convenção 155 da OIT - Segurança e Saúde dos Trabalhadores e Convenção 161 da OIT - Serviços de Saúde do Trabalho. O objetivo era entender a correlação entre o que é exigido por estas Convenções e correlacionar com o que opcionalmente as empresas realizam pelos relatórios GRI. Desta forma, foi realizado um vínculo do cumprimento normativo com o facultativo.

PLAVRAS-CHAVE: Dignidade do trabalhador; ESG; GRI-403; Trabalho escravo.

1 INTRODUÇÃO

O termo ESG, sigla em inglês que designa os pilares ambiental, social e governança, tem tomado grande importância no cenário mundial nos últimos anos. Porém, sua aplicação, de fato, ainda gera inúmeras dúvidas a profissionais relacionados a área de sustentabilidade, bem como às organizações que tem interesse em se “tornar ESG”. São inúmeras formas de fazer reportes ESG e em paralelo as empresas possuem uma série de exigências legais a serem cumpridas, bem como observância ao disposto em convenções da OIT.

Com uma abordagem pragmática normativa, o presente trabalho busca esclarecer aos leitores a correlação entre as convenções 155 e 161 da OIT e o atendimento às exigências do pilar “S”, Social, do ESG no que tange à Saúde e Segurança do Trabalho, aqui representado pela GRI-403: Saúde e Segurança do Trabalho 2018, pertencente ao rol de normas do *GRI – Global Report Initiative*.



Para tal, foi realizada uma ampla revisão bibliográfica sobre as Convenções da OIT mais relevantes sobre questões de Saúde e Segurança do Trabalho, bem como sobre o ESG - Environmental, Social and Governance. Buscou-se entender, na pesquisa, a correlação entre os dois pontos acima citados. Desta forma será possível entender até que ponto o cumprimento normativo das Convenções da OIT selecionadas atendem ou se correlacionam com o ESG, no que tange a Saúde e Segurança do Trabalho.

2 MATERIAIS E PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

A base para elaboração do presente trabalho foi a revisão bibliográfica, além das Convenções 155 da OIT Segurança e Saúde dos Trabalhadores, da Convenção 161 da OIT Serviços de Saúde do Trabalho e da norma GRI 403: Saúde e Segurança do Trabalho 2018. Na realização do presente estudo buscou-se fazer uma correlação entre os temas acima propostos, de modo a buscar pontos em comum entre os referidos marcos. Para tal, foi realizado um amplo estudo das possíveis normas exigidas da área de Saúde e Segurança do Trabalho para o cumprimento, do que dele necessitam, do pilar “S” (Social), relacionado ao ESG. Sendo assim, foi possível entender até que ponto o cumprimento do disposto nas Convenções da OIT são capazes de atender aos requisitos do GRI.

3 A OIT, OS MECANISMOS DE INCORPORAÇÃO AO SISTEMA LEGAL BRASILEIRO E AS CONVENÇÕES RELEVANTES PARA O PRESENTE ESTUDO

A OIT – Organização Internacional do Trabalho, é uma agência das Nações Unidas que tem como objetivo promover o trabalho decente em todo o mundo. Abramo (2015, p.15), demonstra que o Brasil é um país ativo quando se refere aos objetivos da OIT. A OIT possui instrumentos distintos para vincular, ou não, o cumprimento de suas diretrizes por parte de seus membros. Quando ratificados por um Estado-membro da OIT, os acordos têm caráter obrigatório e são incorporados ao sistema jurídico, legislativo, executivo e administrativo do país.

Um Estado-membro da OIT precisa ratificar uma Convenção ou Protocolo para que este comece a ter seus efeitos obrigatórios ou vinculantes.

3.1 AS CONVENÇÕES 155 E 161 DA OIT E SUA RELAÇÃO COM A SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO

A partir do estudo das Convenções da OIT ratificadas pelo Brasil, no que tange ao assunto Segurança do Trabalho, as que merecem aprofundamento para o presente estudo



são a Convenção: 155 Segurança e Saúde dos Trabalhadores e a Convenção: 161: Serviços de Saúde do Trabalho, ambas ratificadas pelo Brasil.

A Convenção 155 possui 30 artigos, que, segundo seu Artigo 1, se aplicam a todas as atividades econômicas. Ela exige que os países criem uma política nacional de segurança e saúde no trabalho, em consulta com as organizações representativas de empregadores e trabalhadores. A Convenção estabelece ações relacionadas ao diálogo entre empregadores e trabalhadores, treinamentos, equipamentos de segurança e revisão periódica das regras por setores econômicos.

A convenção 161 da OIT possui 24 artigos e, em suma, aborda os serviços de saúde no trabalho, aconselhando empregadores e trabalhadores sobre como manter um ambiente de trabalho seguro. Destaca também a necessidade de pessoal especializado e a independência dos serviços de saúde do trabalho.

4 O ESG – ENVIRONMENTAL SOCIAL GOVERNANCE E SEU ÂMBITO EMPRESARIAL

De acordo com a Exame (2021, p. 2):

ESG é a sigla em inglês que identifica questões relacionadas ao meio ambiente, sociedade e governança. Trata-se de um conjunto de práticas que tem sido adotado por empresas de todo o mundo para que o seu desenvolvimento cause menos impactos negativos sobre o meio ambiente, seja mais positivo para a sociedade e também torne a governança das empresas mais responsável em suas tomadas de decisão. (EXAME, 2021, p. 2)

Ou seja, “ser ESG” significa ser capaz de demonstrar práticas efetivamente executadas pela empresa, que estão alinhadas com os princípios que o ESG dispõe. Não há ESG sem ações práticas, sob o risco de a empresa estar realizando uma verdadeira falácia as partes interessadas, também chamadas de *stakeholders*.

O ESG possui três pilares. De acordo com a Exame (2021, p.12-13), a esfera Ambiental, “E”, envolve a não prejudicar o ecossistema, usar recursos naturais de forma sustentável e combater desafios como mudanças climáticas. As empresas devem lidar com a emissão de gases de efeito estufa, uso eficiente de água e gestão de resíduos.

De acordo com Cruz (2022, p.73), o foco do pilar “S” é a questão social. O autor entende que podemos analisar o Pilar “S” a partir de três grandes abordagens, quais sejam: a questão do comércio justo, a pauta da diversidade e inclusão e o impacto nas novas relações de trabalho. Em nosso estudo, o marco mais relevante é a questão do comércio justo. O autor elenca os principais princípios que acredita significar o comércio justo. Para ele, estariam englobados, em suma, no conceito o seguinte: transparência e



corresponsabilidade na gestão da cadeia produtiva e comercial, relação de apoio e, entre outros, também respeito a saúde e segurança do trabalhado. Sabemos que o valor de um produto está intimamente ligado ao valor da mão de obra que o produziu. Parece correto o pensamento do autor ao afirmar que se torna injusta a relação de comércio entre companhias, onde uma não cumpre sequer os direitos trabalhistas exigidos pela legislação nacional.

Por fim, o pilar de Governança. Cruz (2022, p. 44), em suma, diz que a Governança é a forma com que empresas lidam com problemas, como fazem a gestão dos mesmos. São conjuntos de regras, normas e procedimentos que determinam, entre outras coisas, a forma de relação entre os *stakeholders*.

4.1 INDICADORES ESG E O GRI – GLOBAL REPORT INITIATIVE

De acordo com Atchabahian (2022, p. 96-97), há diversas organizações que estabelecem parâmetros para divulgação de informações que hoje enquadrados nos critérios de ESG. O ESG, não possui, então, uma única base de apresentação de relatórios com a qual a empresa pode se valer para apresentar seus resultados. Isso, a nosso ver, gera um problema para as empresas pois pode gerar certa confusão.

A partir da abordagem dos autores como Atchabahian (2022), entendemos que, para fins do presente estudo, a adoção de critérios GRI mostra-se a mais adequada. Pois possuem, inclusive um grupo temático específico para as questões de desempenho social, onde se encaixam as questões relativas à Saúde e Segurança do Trabalho.

4.2 OS CRITÉRIOS DE SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO DO GRI

A partir da análise de dados conseguimos identificar as principais normas temáticas do GRI aplicáveis ao presente estudo. Neste contexto, destacam-se para o presente trabalho a GRI 403: Saúde e Segurança do Trabalho 2018. Pois, do conjunto de normas, estas se destacam na relação com a saúde e segurança do trabalho.

4.3 A GRI 403: SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO 2018

A norma é dividida em dez conteúdos, cada qual com seu assunto central específico. Em linhas gerais, ela trata da Saúde e Segurança do Trabalho, reconhecendo-as como direitos humanos. Aborda a prevenção de danos físicos e mentais e a promoção da saúde dos trabalhadores. Requer o comprometimento da organização, a participação dos trabalhadores no desenvolvimento e implementação de políticas e programas apropriados,



além da identificação de perigos, avaliação de riscos, capacitação e investigação de incidentes. Para a GRI 403, a privacidade do trabalhador deve ser respeitada, sem que sua participação ou dados de saúde sejam usados para decisões de emprego.

5 A CORRELAÇÃO ENTRE AS DIRETRIZES DA GRI-403 COM AS CONVENÇÕES 155 E 161 DA OIT

A partir dos estudos realizados, podemos afirmar que a GRI 403: Saúde e Segurança do Trabalho 2018 tem relação com as Convenções 155 e 161 da OIT. A GRI 403 pode ser vista como uma iniciativa complementar às Convenções 155 e 161 da OIT, pois ela incentiva as empresas a adotarem práticas de gestão de saúde e segurança no trabalho que estejam alinhadas aos princípios estabelecidos por essas convenções. Logicamente que as Convenções 155 e 161 da OIT tem claro foco nos Estados membros, e não nas empresas em si. Porém, como veremos, é possível fazer um recorte comparativo.

Tanto o Conteúdo 403-1 Sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho, quanto o Conteúdo 403-8 Trabalhadores cobertos por um sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho, abordam aspectos para avaliar se uma organização faz, de fato a administração de questões de saúde e segurança. Isto envolve aspectos como a implantação de programas de gestão baseados no chamado ciclo do PDCA, sigla em inglês que significa Planejar (Plan), Fazer (Do), Checar (Check) e Agir (Act). Podemos relacioná-los com a Convenção 155 da OIT, pois esta estabelece a obrigação dos governos e organizações de adotar medidas para garantir a segurança e saúde dos trabalhadores em seus locais de trabalho. Inclusive em seu Artigo 7 e Artigo 9, faz menção da necessidade de se reavaliar periodicamente as políticas, bem como de que sejam fiscalizadas as atividades produtivas, ou seja, atos relacionados a gestão. Já a Convenção 161, também tem, em seu Artigo 2 menção de que, após as instalação dos serviços de saúde, há a necessidade de reavaliações periódicas, o que também é ato de gestão.

O Conteúdo 403-2 Identificação de periculosidade, avaliação de riscos e investigação de incidentes, estabelece que a organização deve relatar os processos utilizados para identificar perigos e avaliar riscos, aplicar hierarquia de controles para minimizar riscos, inclusive descrevendo processos para que os trabalhadores relatem perigos e situações de periculosidade e que se retirem de situações de trabalho que acreditem ser perigosas, sem receber punição. Além disso aborda processos para investigar incidentes de trabalho e determinar medidas corretivas. A Convenção 155 da OIT traz em seu texto diversas correlações com a GRI 403. Quanto ao estudo e eliminação do



risco, em seu Artigo 5 estabelece que as empresas devem avaliar os referidos riscos desde a área de projeto de equipamentos, e que os trabalhadores devem estar qualificados e treinados para executar os serviços com segurança. Além disso, imputa ao Estado que determine um rol de atividades proibidas, devido a seu alto risco. Quanta a saída de funcionários de áreas de risco, a convenção em questão também traz uma obrigação em seu Artigo 19, alínea “f”, e Artigo 13, que ressalta que o funcionário não deve ser punido por tal ação. A Convenção 155 também exige que as empresas realizem investigações de acidentes, aqui chamadas de sindicâncias, conforme Artigo 11, alínea “d”. Quanto a Convenção 161 da OIT, o presente tópico da GRI-403 pode ser correlacionado com a independência dos serviços de saúde em relação ao empregador, conforme disposto no Artigo 14 da mesma.

O Conteúdo 403-3 Serviços de saúde do trabalho, visa garantir que a empresa, ou organização, garanta aos seus trabalhadores acesso a serviços de saúde relacionados ao trabalho. Os principais pontos destacados pela GRI 403-3 são a demonstração de que a empresa, além de se preocupar com a saúde de seus trabalhadores, disponibiliza fácil acesso a ela, como serviços internos, facilidade no transporte até clínicas e, principalmente, sigilo sobre informações médicas e vedação do uso de tais informações e históricos médicos para fins de represaria contra trabalhadores. Não encontramos correlação direta com a Convenção 155 da OIT. Quanto a Convenção 161, há diversas, já em seu Artigo 1 a Convenção 161 aborda quais as funções de um serviço de saúde no trabalho, e destaca que um de seus objetivos é a busca por um ambiente seguro e salubre, através do auxílio na identificação de riscos, conforme disposto no Artigo 5. Além disso, destaca-se o Artigo 12, que aborda que os serviços de saúde devem ser gratuitos e, de preferência, tomarem parte durante o horário de expediente dos trabalhadores atendidos.

O Conteúdo 403-4 Participação dos trabalhadores, consulta e comunicação aos trabalhadores referentes a saúde e segurança do trabalho, estabelece que a organização deve informar como os trabalhadores participam e são consultados sobre a saúde e segurança do trabalho. Seu principal foco, porém, é na formação de comitês, com representantes dos empregados e dos empregadores. A Convenção 155, em seu Artigo 4, traz a exigência de que, a nível nacional, há necessidade de que uma política nacional seja feita sobre segurança a partir, justamente, do diálogo entre empregadores e empregados, o que vai de encontro ao proposto pela GRI 403-4. O Artigo 19 e o Artigo 20 trazem as mesmas observação de cooperação entre representantes de empregados e empregadores a nível de empresa. Quanto a Convenção 161, os Artigos 2, 4 e 8 também fazem



observações semelhantes a Convenção 155, afirmando que os representantes de empregados e empregadores devem, juntos, constituir as bases relacionadas a saúde e segurança.

O Conteúdo 403-5 Capacitação de trabalhadores em saúde e segurança do trabalho, versa, principalmente, sobre como o empregador deve orientar os trabalhadores sobre como executar suas atividades. Isto é fundamental para a redução de acidentes. A GRI 403-5 e visa demonstrar, entre outros, a forma de avaliação da necessidade de capacitação, se esta é oferecida gratuitamente e se há real eficácia na aplicação e entendimento de tais orientações e treinamentos de saúde e segurança do trabalho. Novamente, vemos correlações do referido item com a Convenção 155 da OIT, que em seu Artigo 19, alíneas “c”, “d” e “e” institui que as empresas devem fornecer treinamento relacionados a forma de execução de trabalho e riscos associados. A Convenção 161 também aborda, em seu Artigo 5 “i”, e Artigo 13, a necessidade do empregador em educar e informar os riscos a saúde dos trabalhadores.

O Conteúdo 403-6 Promoção da saúde do trabalhador, diferente do abordado no Conteúdo 403-3, tem rol mais amplo. Ele visa demonstrar como a empresa ou organização trata as questões gerais de saúde do trabalhador. O foco é relatar como a mesma possibilita que todos os seus trabalhadores têm acesso a serviços de saúde, por exemplo, fornecendo plano de saúde em locais onde a saúde pública é conhecidamente deficitária. Também se a empresa permite o uso de tais serviços médicos durante o horário de trabalho. Não foram encontradas correlações com a Convenção 155 da OIT. Quanto a Convenção 161 da OIT, temos uma correlação no Artigo 9, “3”, onde há a recomendação da multidisciplinariedade da equipe de saúde do trabalho e integração da mesma com serviços de saúde complementares, além daquele realizado no âmbito do trabalho.

O Conteúdo 403-7 Prevenção e mitigação de impactos de saúde e segurança do trabalho diretamente vinculados com relações de negócios, estabelece como a empresa demonstra que controla os riscos, de forma genérica, de toda sua cadeia produtiva, inclusive do consumidor final de seus produtos. Salientando que, se a empresa nada possuir, deve buscar melhoria contínua para que faça o referido controle, exercendo, por exemplo, influência sobre o processo. Quanto a Convenção 155 da OIT, podemos fazer referência ao Artigo 4, que aborda a necessidade de o Estado-membro adotar políticas a nível nacional e integrado relacionado a melhorias em segurança do trabalho. Já a Convenção 161 aborda em seu Artigo 3 uma necessidade de que o Estado também institua, progressivamente os serviços de saúde, de forma a abranger todos os setores produtivos.



No Conteúdo 403-9 Acidentes de trabalho temos o entendimento de que acidentes de trabalho não são uma métrica das medidas de segurança diretamente. Este Conteúdo foca principalmente na forma com que a empresa ou organização irá relatar tais ocorrências de acidentes, com ênfase daqueles que possuem alto potencial de danos. Quanto a Convenção 155 da OIT, temos uma correlação encontrada em diversos artigos. No Artigo 11, alínea “c”, temos clara a obrigatoriedade da Convenção em se estabelecer procedimentos para declaração de acidentes e doenças profissionais, além de elaboração anual de estatísticas de acidentes. Indo além, temos que a referida Convenção também imputa as empresas, em seu Artigo 16 e Artigo 18 que as empresas mantenham seguros os locais de trabalho e estabeleçam medidas para lidar com acidentes ocorridos. Já a Convenção 161 da OIT aborda o tema principalmente em seu Artigo 5. Neste, vemos que o empregador deve avaliar riscos e os serviços de saúde serem informados da ocorrência de quaisquer fatores de risco, bem como participar das investigações de acidentes e doenças profissionais.

O Conteúdo 403-10 Doenças profissionais, é muito semelhante ao Conteúdo 403-9, porém aqui se foca nas doenças relacionadas ao trabalho e não aos acidentes em si. Ressalva se faz para a definição de doenças ocupacionais, sendo estas as que possuem relação direta com atividades laborais ou que por estas são agravadas. Como exemplo, podemos citar a Perda Auditiva Induzida por Ruído, os Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho (DORT), entre outros. Podemos fazer a mesma correlação de artigos utilizados no Conteúdo 403-9.

6 CONCLUSÃO

O presente trabalho demonstrou que, em diversos aspectos as Convenção 155 e 161 da OIT e a norma GRI 403, estão intrinsecamente relacionadas. Afinal, todas têm o objetivo comum de promover melhores condições de trabalho e segurança ocupacional.

Esses instrumentos legais e padrões de relatórios de sustentabilidade corporativa são formas importantes de materialização dos conteúdos abordados nas Convenções da OIT e, mais importante, são amplamente aceitos pelo mercado econômico. Fica claro com o presente estudo que é necessário ferramentas complementares as próprias convenções, sejam legais, sejam voluntárias como no caso dos relatórios GRI.

Logicamente que o universo de normas GRI, bem como de convenções da OIT é extenso e não foram o foco do presente trabalho. De toda maneira, há de se aprofundar



futuramente em instrumentos legais e entender, até que ponto, o cumprimento dos mesmos atendem aos critérios de relato do GRI.

REFERÊNCIAS

OIT <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/member-states/lang--en/index.htm> Acesso em 21 de fevereiro de 2023.

GLOBAL REPORTING INITIATIVE. **GRI 403: Saúde e Segurança do Trabalho 2018.**

Disponível em: <<https://www.globalreporting.org/how-to-use-the-gri-standards/gri-standards-portuguese-translations/#:~:text=As%20Normas%20GRI%20representam%20as,organiza%C3%A7%C3%A3o%20para%20o%20desenvolvimento%20sustent%C3%A1vel.>>. Acesso em: de março de 2023.

ABRAMO, Laís. **Uma década de promoção do trabalho decente no Brasil: uma estratégia de ação baseada no diálogo social** / Organização Internacional do Trabalho – Genebra: OIT; Escritório da OIT no Brasil, 2015. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_467352.pdf. Acesso em 25 de fevereiro de 2023.

ATCHABAHIAN, Ana Cláudia R. C. **ESG: teoria e prática para a verdadeira sustentabilidade nos negócios.** São Paulo: Expressa, 2022

CAMPOS, José Ribeiro. As Convenções da Organização Internacional do Trabalho e o Direito Brasileiro. Corte Interamericana de Derechos Humanos. Revista **IMES**. Direito. ano VIII - n. 13 – jul./dez. 2007. Disponível em: <https://www.corteidh.or.cr/tablas/R22299.pdf>. Acesso em 25 de fevereiro de 2023

CRUZ, Augusto N. **Introdução ao ESG: meio ambiente, social de governança corporativa 1. Ed.** São Paulo: Scortecci, 2022.

EXAME Academy. **ESG: As três letras do sucesso**, 2021. Revista Exame. São Paulo, 2021. 35p. Disponível em: https://lps.exame.com/ebook-esg?utm_source=conteudo&utm_medium=IN2-esg&utm_campaign=245474_esg-a-revolucao-da-sustentabilidade_ebook-esg_lead_lead-lp_cta_N/A_inbound_N/A_ebook-esg-as-tres-letras-do-sucesso-responsavel&utm_term=N/A_N/A_N/A_N/A&utm_content=N/A_N/A_N/A. Acesso em 12 de março de 2023.

KALIL, Agnes. **Entenda o que é a Organização Internacional do Trabalho e como ela influencia a legislação brasileira.** Politize. 2020. Disponível em:

<https://www.politize.com.br/organizacao-internacional-do-trabalho/#:~:text=Desse%20modo%2C%20os%20pa%C3%ADses%20que,que%20visam%20o%20seu%20alcance>. Acesso em 25 de fevereiro de 2023.

OIT <https://www.ilo.org/brasilia/conheca-a-oit/lang--pt/index.htm> Acesso em 21 de fevereiro de 2023.

OIT https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_236163/lang--pt/index.htm C155 - Segurança e Saúde dos Trabalhadores Acesso em 21 de fevereiro de 2023



OIT https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236240/lang-pt/index.htm C161 -
Serviços de Saúde do Trabalho. Acesso em 4 de março de 2023.