

**UMA (RE)LEITURA DO ARTIGO 7º, XXIII, DA CONSTITUIÇÃO DA
REPÚBLICA – POSSÍVEIS ALTERNATIVAS PARA A MONETIZAÇÃO DO
RISCO COM ENFOQUE EM ATIVIDADES INSALUBRES**

**A (RE) READING OF THE ARTICLE 7, XXIII, THE CONSTITUTION OF
THE REPUBLIC - POSSIBLE ALTERNATIVES TO THE MONETIZATION
RISK ACTIVITIES IN FOCUS WITH UNHEALTHY**

Adriana de Fátima Pilatti Ferreira Campagnoli

Silvana Souza Netto Mandalozzo

RESUMO:

O presente trabalho tem por objetivo uma análise acerca da problemática envolvendo o trabalho sob condições adversas, atribuindo-se especial ênfase a insalubridade e ao sistema de monetização do risco, adotado pelo ordenamento jurídico brasileiro. Este sistema concerne ao pagamento de um adicional sobre o salário do empregado enquadrado em tais condições, como forma de compensação pelos potenciais e efetivos danos a sua saúde e, como uma maneira de fazer com que as empresas promovam melhorias no meio ambiente de trabalho. Far-se-á uma análise dos adicionais previstos no inciso XXIII do artigo 7º da Constituição da República, do sistema de monetização do risco, apresentando alternativas à problemática da sujeição dos trabalhadores a agentes nocivos, visando à máxima proteção à higidez destes.

PALAVRAS-CHAVE: Segurança e saúde do trabalho; Monetização do risco; Adicional de insalubridade.

ABSTRACT:

The aim of this study is to analyze the issues involving the work under adverse conditions, giving special emphasis to the unhealthiness and monetization system risk, adopted by Brazilian law. This system concerns the payment of a surcharge on the employee's salary framed in such conditions, as a form of compensation for actual and potential damage to your health and as a way to make companies promote improvements in the working environment. Far will be analyzed the additional included in the article 7th, XXIII of the Constitution, the monetization system from scratch, presenting alternatives to the problem of subjecting.

KEY-WORDS: Safety and health at work; Monetization of risk; Additional unsanitary.

INTRODUÇÃO

Mais vale prevenir do que remediar.

Bernardino Ramazzini, 1633

(NASCIMENTO, 2009, p. 201)

Na sociedade contemporânea existe uma preocupação com o bem estar dos trabalhadores, o que tem contribuído para a ampliação de direitos trabalhistas e a implementação de medidas destinadas à proteção da higidez no ambiente laboral, estando presente no ordenamento jurídico pátrio um extenso arcabouço legal no que tange à tutela da saúde e segurança do trabalhador.

Dentre os fundamentos que alicerçam o Estado Democrático de Direito brasileiro pode-se destacar a dignidade da pessoa humana, como diretriz de todo o ordenamento jurídico vigente (PIOVESAN, 2012, p. 54), sendo essa inalienável, imprescritível e irrenunciável (SILVA, 2012, p. 181). Além disso, a valorização do trabalho humano é um dos sustentáculos da República Federativa do Brasil, conforme dispõe o art. 1º, inciso IV, da Constituição da República (CR) e na mesma esteira, o inciso III, do artigo 5º deste diploma legal, prevê a impossibilidade de submissão de qualquer pessoa a tratamento desumano ou degradante.

Também, a CR estabelece, em seu artigo 196, que a saúde é direito de todos e dever do Estado, de acesso universal e igualitário, sendo que as normas relativas à saúde são de ordem pública, ou seja, regulam um serviço público essencial (OLIVEIRA, 2011, p. 127). Neste sentido o artigo 7º, inciso XXII, prevê que consiste em direito dos trabalhadores urbanos e rurais a “redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança”.

Nos capítulos Constitucionais que tratam da ordem econômica e do meio ambiente, em especial da análise do *caput* dos artigos 170 e 225 da CR, tem-se que aquela está fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, a fim de assegurar a todos uma existência digna, com observância da defesa do meio ambiente, pois “desenvolvimento econômico é a garantia de um melhor nível de vida coordenada com equilíbrio na distribuição de renda e de condições de vida mais saudáveis” (DERANI, 2009, p. 226).

Cotejando os dispositivos mencionados com o previsto no artigo 189 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), pode-se verificar que, ao definir atividade insalubre, este dispositivo legal a trata como condição ou método de trabalho que exponham os empregados a agentes nocivos à saúde acima dos limites de tolerância, ou seja, além daquilo que pode ser suportado pela pessoa humana.

Desta forma, vislumbra-se num mesmo ordenamento jurídico a proteção à dignidade da pessoa humana como valor guia, princípio fundamental estruturante (FERREIRA, 2011, p. 209); a vedação de tratamento desumano e degradante como direito; a saúde como prerrogativa de todos e, a redução de riscos inerente ao trabalho, como direito dos trabalhadores; a valorização do trabalho humano; a garantia de um meio ambiente equilibrado. A par disto, visualiza-se a existência de normas que prevêm a possibilidade de ressarcimento financeiro, àqueles que realizam atividades tendentes a degradação de sua saúde e integridade física e mental, o que significa a disponibilização pelo trabalhador de bens considerados indisponíveis, como a saúde e a proteção à vida.

Nesse ponto, destaca-se a problemática envolvendo as classes de trabalhadores cujas atividades os sujeitam à exposição a agentes nocivos à saúde, tais como as exercidas por bombeiros civis, catadores de lixo, enfermeiros, eletricitas, entre outras etc. Ante a inviabilidade de se proibir o trabalho sob tais condições, haja vista serem estas, muitas vezes, intrínsecas a determinadas atividades, os ordenamentos jurídicos das nações adotaram medidas diversas para a proteção da higidez do trabalhador. No Brasil, o legislador optou pelo sistema de monetização do risco, ou seja, a compensação monetária, em favor do trabalhador, através do pagamento de adicionais salariais.

Assim, a proposta do estudo a ser desenvolvido consiste na análise crítica da prestação laboral sob condições adversas e a monetização do risco, que se traduz na possibilidade do pagamento de adicionais remuneratórios, como direito dos trabalhadores sujeitos a tais condições no ambiente de trabalho e, a apresentação de alternativas ao modelo adotado no Brasil, a fim de que se possa efetivamente cumprir os preceitos legais de proteção a dignidade do trabalhador, através da valorização do trabalho e a garantia de um meio ambiente laboral equilibrado.

NOÇÕES SOBRE ADICIONAIS DE INSALUBRIDADE, PERICULOSIDADE E PENOSIDADE

O empregador tem, na pessoa do trabalhador, satisfeita sua necessidade de mão-de-obra para a execução de seu empreendimento, ao passo que o trabalhador obtém, através da atividade exercida, a remuneração necessária a sua própria subsistência. Porém, nem todas essas atividades podem ser realizadas em ambientes saudáveis e, uma vez que não há como promover a separação entre a força de trabalho e a própria pessoa do trabalhador, este acaba tendo sua integridade exposta aos efeitos dos agentes agressivos intrínsecos à atividade

exercida (OLIVEIRA 2011, p. 173). Dentre tais condições, destacam-se aquelas elencadas no artigo 7º, XXIII, CR, quais sejam, a insalubridade, periculosidade e penosidade.

O trabalho insalubre é uma modalidade de agressão a integridade física e psicológica do trabalhador, consistindo na sua exposição a agentes que podem afetar ou causar danos à sua saúde, provocar doenças, muitas destas diretamente relacionadas à sua atividade e outras desencadeadas, antecipadas ou agravadas pelo trabalho realizado ou pelas condições em que é prestado (OLIVEIRA, 2011, p. 194).

Os agentes insalubres estão listados na Norma Regulamentadora nº 15 (NR-15), aprovada pela Portaria nº 3.214 de 8 de junho de 1.978 do Ministério do Trabalho e Emprego, a qual é alterada periodicamente, sendo divididos em três conjuntos diferenciados: agentes físicos – ruído, calor, radiações, frio, pressões hiperbáricas, vibrações e umidade; agentes químicos – poeiras, gases e vapores, névoas e fumos; agentes biológicos – micro-organismos, vírus e bactérias (PINTO; WINDT; CÉSPEDES, 2011, p. 261).

Ao trabalhador que exerce atividades sob condições insalubres acima dos limites de tolerâncias legais, é assegurado o adicional de insalubridade, fixado pelo artigo 192 da CLT no percentual de 40%, 20% ou 10% sobre o salário mínimo a depender do grau de insalubridade. Ressalte-se, que muito embora a previsão do texto consolidado mencione o salário mínimo como base de cálculo do adicional em discussão, o entendimento sumulado pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST), era de que o adicional de insalubridade seria calculado sobre o salário básico percebido pelo trabalhador, ou por outro critério mais vantajoso estabelecido em instrumento normativo (Súmula 228). Porém, a eficácia deste entendimento sumular está suspensa por decisão do Supremo Tribunal Federal (STF), segundo Resolução 185/2012 do TST. Esta decisão foi adotada em razão da Súmula Vinculante 4 do STF, que trata da impossibilidade de utilização do salário mínimo como indexador, porém, a base de cálculo do referido adicional não é objeto deste estudo.

Com relação ao trabalho perigoso, refere-se aquele prestado no ambiente de trabalho onde se encontram presentes agentes que podem atuar instantaneamente, com efeitos danosos imediatos, uma vez que podem levar a incapacidade ou morte repentinamente (OLIVEIRA, p. 202). No trabalho perigoso há exposição a risco mais acentuado que em um trabalho comum, sendo que risco está se referindo a “probabilidade da ocorrência de um evento que cause ou possa causar dano” (LOPES NETTO, 2005, p. 100).

O artigo 193 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) considera como atividades ou operações perigosas aquelas prestadas em virtude de exposição permanente do trabalhador

a inflamáveis, explosivos ou energia elétrica, roubos ou outras espécies de violência física nas atividades profissionais de segurança pessoal ou patrimonial, sendo que esta última hipótese foi acrescentada pela Lei nº 12.740 de 10 de dezembro de 2012 e se refere ao ambiente que se desenvolve a atividade profissional, devendo este implicar em risco acentuado em razão de roubos ou outras espécies de violência física.

Desta forma, são consideradas perigosas as atividades ou operações em que a natureza ou os métodos de trabalho desenvolvidos impliquem em contato ou exposição permanente do trabalhador a inflamáveis, explosivos, substâncias radioativas ou radiação ionizantes, energia elétrica, bem como a roubos ou outras espécies de violência física nas atividades profissionais de segurança pessoal ou patrimonial, sendo que as atividades encontram-se descritas na Norma Regulamentadora nº 16 (NR-16), aprovada pela Portaria nº 3.214 de 8 de junho de 1.978 do Ministério do Trabalho e Emprego, sofrendo alterações periódicas.

O trabalhador que exerce suas atividades sob condições perigosas, receberá um adicional de 30%, computado sobre o salário básico, nos termos do § 1º do artigo 193 consolidado, à exceção dos eletricitários, cuja base de cálculo será a totalidade das parcelas de natureza salarial, com fundamento na Súmula 191 do TST.

Destaque-se, como ponto de divergência entre as condições insalubre e perigosa expostas, que a agressão à saúde provocada por aquela se dá lentamente, sendo os efeitos percebidos a longo prazo, enquanto os agentes perigosos não têm atuação paulatina, podendo causar efeitos súbitos, perceptíveis de imediato, e inclusive levar a morte.

Com relação ao trabalho penoso, muito embora tenha sido expressamente previsto o referido adicional no artigo 7º, XXIII da CR, há que se esclarecer que não existe, até os dias atuais, determinação legal sobre que atividades seriam consideradas penosas, bem como referência ao critério a ser utilizado para a concessão do referido adicional, restando à doutrina a elucidação do tema.

Assim, consideram-se como penosas as atividades que geram desconforto físico ou psicológico, em nível superior aquele que decorre de um trabalho em condições normais. Diz respeito aos contextos de trabalho geradores de incômodo, esforço físico e mental, sentido como demasiados, sobre os quais o trabalhador não tem controle (SATO, 1994, p. 41).

Ressalte-se que, no trabalho penoso, o agente agressivo é o próprio serviço que se executa, expondo o trabalhador a um grau elevando de fadiga ou stress, mostrando-se inadequado e provocando um incômodo, um desgaste ao trabalhador dentro do ambiente de trabalho, bem como podendo apresentar reflexo em sua vida pessoal.

Martins exemplifica atividades que podem ser consideradas como penosas, tais como aquelas realizadas nas minas de carvão; em matadouros; limpeza de chaminés, caldeiras, tanques de petróleo; em contato com recipientes de azeite; trabalhos em que há manuseio de grafite e cola; preparação de farinha de peixe e fertilizantes; atividades exercidas pelos motoristas de ônibus, táxi; atividades de turnos ininterruptos de revezamento, dentre outras (2011, p. 673-674).

A despeito da inércia legislativa no que tange à regulamentação do adicional de penosidade, vê-se que o mesmo vem sendo caracterizado e estabelecido por meio de Acordos Coletivos de Trabalho (ACT) ou Convenções Coletivas de Trabalho (CCT), hipótese prevista no artigo 611 da CLT.

Diante do exposto tem-se que os trabalhos em condições insalubres, perigosas e penosas representam modalidades de agressões à saúde do trabalhador, importando num grande desafio aos empregadores, aos próprios empregados, ao Estado e a sociedade, tornar o ambiente de trabalho um local físico e psicologicamente saudável, para que o trabalhador possa continuar sadio e tenha na sua atividade laboral, não a representação de uma degradação compulsória, um desprazer inevitável, mas ao contrário, uma fonte de plena realização profissional e pessoal.

Assim, far-se-á uma análise da saúde do trabalhador e da política adotada no Brasil, da monetização do risco, atendo-se ao trabalho em condições insalubres, uma vez que quando de trata de labor perigoso, na maioria das vezes há impossibilidade de dissociação do risco da própria atividade, bem como pelo adicional de penosidade ainda se tratar de zona nebulosa no direito brasileiro, carente de regulamentação legal.

SAÚDE DO TRABALHADOR E A MONETIZAÇÃO DO RISCO

A CR, que tem a dignidade da pessoa humana como um de seus fundamentos, estabeleceu a saúde como direito social e dever do Estado, aliada a necessidade de redução dos riscos inerentes ao trabalho e a sua valorização. Nesta seara, destaca-se a problemática envolvendo as classes de trabalhadores cujas atividades os sujeitam à exposição a agentes insalubres, nocivos à saúde humana, acima dos limites de tolerância e cujo impacto está previsto como possível de ser ressarcido financeiramente, pelo mesmo ordenamento jurídico mencionado.

Analisando-se o Direito do Trabalho comparado, pode-se verificar a adoção de três estratégias ante a agentes insalubres, sendo elas: o aumento da remuneração, como

compensação do desgaste; a proibição do trabalho em tais condições e a redução da duração do trabalho (OLIVEIRA, 2011, p. 154).

Partindo de tais asserções e ao analisar o disposto no artigo 7º, XXIII da CR, combinado com o artigo 192 da CLT, denota-se que o legislador brasileiro adotou a hipótese de monetização do risco, ou seja, a possibilidade de aumento da remuneração para compensação do desgaste, não havendo qualquer previsão de impossibilidade de realização de trabalho em condições nocivas à saúde e integridade física do trabalhador, a não ser no que diz respeito à prestação de serviços pelo menor, elencada no inciso I do artigo 405 da CLT (OLIVEIRA, 2011, p. 157).

A monetização do risco é um sistema de compensação pecuniária pelos riscos à saúde a que estão sujeitos determinados trabalhadores. Assim, uma vez autorizado o trabalho sob condições insalubres, é devido ao trabalhador adicional salarial, a fim de, por um lado, estimular as empresas a melhorarem as condições de trabalho e, por outro, compensar, de certa forma, o trabalhador, pelos possíveis danos à sua saúde (NOGUEIRA, 1984, p. 42).

Ressalte-se que a primeira previsão legal da monetização do risco no ordenamento jurídico brasileiro se deu em 1.940, com o Decreto-Lei 2.162, que instituiu o adicional de insalubridade sobre o salário mínimo¹. Vê-se que a tendência de priorização da monetização do risco em detrimento da proteção da saúde do trabalhador teve início na década de 40, considerada como o começo da compra da saúde do trabalhador. Neste período as empresas passaram a levar em conta que se mostrava mais compensatório efetuar o pagamento dos devidos adicionais, a promover melhorias nos ambientes de trabalho para neutralização ou eliminação da insalubridade. O discurso dos empregadores, órgãos representantes das categorias e do Estado era no sentido incentivar o trabalhador a procurar atividades que tivessem seu ganho incrementado, servindo como verdadeira armadilha aos mesmos, que teriam sua saúde debilitada. A grande justificativa para tais campanhas repousava no temor que os empregadores tinham do custo que resultaria a modificação nos seus processos de trabalho (SATO, 1994, p. 40).

Acompanhando os acontecimentos narrados, veio a Aposentadoria Especial, instituída pela Lei 3.807/60, considerada como um incentivo à monetização do risco, pois o trabalhador

¹ O Decreto-Lei n. 399, de 30 de abril de 1938, muito embora tratasse da fixação de salário mínimo a trabalhadores ocupados em serviços insalubres (art. 4º), não definiu percentual ou forma de incremento salarial pela atividade, permitindo (e não impondo) as Comissões de Salário Mínimo, o seu aumento até de metade do salário mínimo normal da região, zona ou sub-zona.

aliava o estímulo propiciado pelo acréscimo salarial em função do trabalho sob condições adversas, a possibilidade de aposentadoria precoce (OLIVEIRA, 2011, p. 155-156).

E esta foi a ótica que perdurou, inclusive com a Lei n. 6.514/77, que alterou a redação de dispositivos celetários, dentre eles os artigos 191 e 192, que dispõem sobre a eliminação e neutralização da insalubridade e pagamento de adicional em caso de exercício de trabalho em condições insalubres acima dos limites de tolerância, respectivamente, bem como pelo inciso XXIII do artigo 7º da CR, uma vez que referidos dispositivos legais, em momento algum proibem o trabalho sob condições adversas.

A interpretação das normas em cotejo deveria ser, por óbvio, restritiva, ou seja, ser norteada pela ideia de primar pela eliminação ou redução da insalubridade e, apenas quando isso for inviável e de forma excepcional, recompensar o trabalhador em pecúnia, o que não foi observado na prática, pois ao invés de ser o adicional de insalubridade uma exceção, a realidade o mostrou como regra. Ressalte-se que o pagamento do acréscimo salarial não se dava em caráter transitório, como haveria de se esperar ao se imaginar que, com o progresso da empresa, haveria maiores investimentos nas condições de trabalho e, por conseguinte, a redução significativa ou eliminação da insalubridade, acabando por ser inevitavelmente incorporado ao salário dos trabalhadores, haja vista a inexistência de mudanças na situação fática das empresas ao longo dos anos (OLIVEIRA, 2011, p. 422).

Portanto, uma vez que o trabalho sob condições insalubres está autorizado por lei, é devido ao trabalhador adicional salarial, a fim de, por um lado, estimular as empresas a melhorarem as condições de trabalho e, por outro, compensar, de certa forma, o trabalhador, pelos possíveis danos à sua saúde e integridade física e psíquica. Contudo, este pretendido caráter pedagógico da medida ao empregador é meramente ilusório, uma vez que não raras vezes estes preferem arcar com o pagamento do adicional de insalubridade, ante a efetivação de medidas que atenuem ou eliminem o risco, pelo alto custo que isto pode representar aos seus cofres, muitas vezes se sobrepondo àquele despendido com o pagamento do acréscimo legal. Também, sob o ponto de vista do trabalhador, o pagamento do adicional pelo trabalho em condições insalubres pode, falaciosamente representar um incremento na renda (SIQUEIRA, 2012, p. 46).

E essa concepção foi adotada durante décadas e até o final do século XX, quando as discussões no Direito do Trabalho pautavam-se apenas no direito ao pagamento dos adicionais previstos em lei para o trabalho nocivo ao trabalhador, estando ausente a preocupação quanto à preservação da saúde e integridade física do obreiro.

Contudo, no início deste século, as questões envolvendo saúde do trabalhador e meio ambiente do trabalho alçaram um patamar de importância nas discussões doutrinárias, na legislação e em decisões judiciais. A opção da recompensa monetária pela exposição aos riscos, que se consubstancia no pagamento dos adicionais previstos em lei, revela-se como um desvio a preocupação com o problema central, que é a saúde de quem trabalha (OLIVEIRA, 2011, p. 197).

Desta forma, vêm à tona inúmeros questionamentos, tais como a possibilidade ou não de degradação da vida, da saúde e por consequência, da dignidade do trabalhador quando do exercício de atividades insalubres; a compatibilidade do disposto no artigo 189 da CLT com os preceitos constitucionais elencados nos artigos 1º, IV; 5º, III; 7º, XXII; 170 e 225 da CR; a existência de alternativas para preservar o meio ambiente de trabalho e as condições de trabalho propriamente ditas.

Trazendo essa ideia para o âmbito do Direito do Trabalho, tem-se que a proteção à vida, a dignidade da pessoa humana e a valorização do trabalho são princípios fundamentais que devem nortear a interpretação e aplicação de todas as normas jurídicas constitucionais e infraconstitucionais trabalhistas. Assim, não se pode admitir que a saúde seja concebida como um direito disponível a ser vendida pelo trabalhador, já que isso viola flagrantemente os princípios supracitados.

Neste contexto, a problemática que desafia o Direito na atualidade deve ser recomposta a partir da realização de uma aproximação do ambiente de trabalho como meio ambiente e a necessidade de estancar a separação entre desenvolvimento humano e condições de trabalho, o que já foi contemplado pela CR, ao contextualizar a dignidade da pessoa humana como fundamento do Estado, além de prever normas de proteção ao trabalhador e à saúde, como direitos fundamentais (MACHADO, 2001, p. 108).

MEDIDAS ALTERNATIVAS PARA A MONETIZAÇÃO DO RISCO

A análise do labor em condições nocivas a saúde e integridade física do trabalhador deve ser feita sob a ótica da eliminação ou neutralização dos agentes agressores, como respeito à dignidade do trabalhador e a garantia de um meio ambiente de trabalho livre de riscos, conforme preceitos constantes dos artigos 191 da CLT; 1º, IV; 5º, III; 7º, XXII; 170 e 225 da CR, e somente na inviabilidade da tomada de tais medidas e de forma excepcional, recompensar o trabalhador em pecúnia, posto que a venda da saúde é injustificável.

Neste sentido, Camille Simonin ao comentar sobre o adicional de insalubridade o define como adicional do suicídio, pois encoraja o trabalhador a arriscar a saúde em troca de um salário, mostrando-se contrário aos Princípios da Medicina e à Declaração dos Direitos do Homem, concluindo que nenhuma consideração de ordem econômica deverá compelir a um trabalho que implique o risco de comprometer a saúde de quem o realiza (NOGUEIRA, 1984, p. 42).

Desta forma, tem-se como equivocada e inviável a opção de monetização do risco, adotada pelo legislador brasileiro.

Contudo, a solução do problema não se apresenta de forma tão simplificada, pois devem ser analisadas situações em que há incompatibilidade da adoção da opção de proibir o trabalho insalubre, ou seja, aquelas em que há impossibilidade de dissociar a própria prestação de serviços de tais condições, como por exemplo, em ambientes hospitalares, onde há o risco de exposição a doenças infectocontagiosas, aliada a real necessidade do exercício de tais atribuições, dentre outras hipóteses.

Sendo assim, o que se apresentaria como a opção mais ajustada, seria a adoção de uma alternativa em que o empregador fosse compelido a adotar, continuamente, melhorias no meio ambiente laboral, com atenção prioritária a eliminação do agente agressor, naqueles trabalhos onde o risco fosse passível de eliminação; aliada a redução da jornada para os trabalhadores em que o labor exposto a agentes insalubres se mostrasse como condição indissociável da atividade, bem como a proibição de labor extraordinário em atividades nocivas a integridade física e psicológica do obreiro. Atualmente, podem ser realizadas horas extras pelos empregados em atividades insalubres, desde que observada a formalidade do artigo 60 da CLT, que dispõe sobre a necessidade de licença prévia das autoridades competentes em matéria de higiene do trabalho e após os devidos exames locais.

Ressalte-se que a imposição de eliminação do risco, aliada a redução da jornada de trabalho se mostra como uma alternativa ética para o enfrentamento da questão, posto que o empregador, ao invés de reparar com dinheiro a perda da saúde do trabalhador, compensaria tal desgaste com período de descanso, convertendo o adicional monetário em repouso adicional. Sob a ótica do obreiro, ter-se-ia uma menor exposição diária, combinada com um período de repouso mais dilatado, o que poderia permitir ao seu organismo recompor-se da agressão e manter a higidez (OLIVEIRA, 2011, p. 157).

Do ponto de vista do empregador, a medida atenderia ao seu caráter pedagógico, uma vez que o empregador estaria estimulado a investir no incremento da qualidade do ambiente

de trabalho, porque certamente o pagamento de salário integral ao empregado que trabalharia em jornada reduzida teria um peso considerável no custo operacional da empresa, o que faria com que o empregador tomasse efetivamente medidas para afastar o agente agressivo, sob pena de prejuízos financeiros a seu estabelecimento.

E a alternativa apresentada estaria em consonância com o disposto nos artigos 1º, IV; 5º, III; 7º, XXII; 170 e 225 da CR, pois estar-se-ia cumprindo a função social do trabalho, a partir da preocupação e tomada de medidas com relação a preservação da qualidade do meio ambiente de trabalho, aliadas as condições dignas de prestação laboral, mesmo porque é imperioso que a reflexão sobre a problemática do trabalho sob condições adversas seja feita sob a luz dos princípios constitucionais, que devem preceder e servir como alicerce para a interpretação dos dispositivos constitucionais e infraconstitucionais, não havendo como se admitir que o processo ocorra de forma inversa.

Mas para a concretização da proposta de garantir a higidez do trabalho, é necessário que haja a intervenção estatal por intermédio dos agentes fiscais do trabalho, que realizam a inspeção do trabalho², assegurando-se o cumprimento de disposições legais e regulamentares relacionadas à segurança e à medicina do trabalho, no âmbito das relações de trabalho e emprego, conforme previsto no artigo 11 da Lei nº 10.593/2002.

Demais, caberia a adoção de estratégias de prevenção como norteadores de processo de eliminação da agressão a saúde do trabalhador, sendo que neste aspecto, merece análise o posicionamento da Organização Internacional do Trabalho (OIT), da existência de quatro formas relevantes de prevenção, quais sejam: a eliminação do risco; a eliminação da exposição ao risco; o isolamento do risco; e enfim, a proteção do trabalhador sujeito a tal risco (OLIVEIRA, 2011, p. 243).

A primeira modalidade se apresenta como ideal, pois neste caso, haveria eliminação dos agentes agressores. Ocorre que, conforme já exposto, a hipótese nem sempre é possível de aplicação concreta, ante a existência de atividades impossíveis de serem dissociadas do risco. Com relação à segunda alternativa, esta merece ser buscada, quando da inviabilidade de aplicação da primeira, o que resultaria numa redução de trabalhadores expostos a risco.

Relativamente à terceira opção, qual seja, o isolamento do risco, esta se apresenta como uma complementação da segunda alternativa, visando a impedir que o agente se propague e, com isso, privando inúmeros obreiros dos efeitos dos agentes nocivos. Já a

² A estrutura, organização e o funcionamento do Sistema Federal da Inspeção do Trabalho é disciplinada pelo Regulamento da Inspeção do Trabalho, aprovado pelo Decreto nº 4552/02.

proteção do trabalhador sujeito a risco, última modalidade apresentada, somente deve ser utilizada em caso de impossibilidade da adoção das medidas anteriores e como último recurso, pois não se trata de uma medida de prevenção ideal, já que se refere à utilização de mecanismos e medidas visando administrar os efeitos dos agentes nocivos, reduzindo sua intensidade para níveis considerados toleráveis.

Em verdade, a adoção de estratégias de prevenção, que encontra apoio na tendência moderna do Direito, é essencial para que se vislumbre a efetiva eliminação e mitigação dos efeitos nocivos causados pelos agentes insalubres, devendo ocupar posição prioritária sobre a mera neutralização de tais efeitos, de modo que a aplicação desta medida seja subsidiária àquela.

Nesse sentido, destacando-a a superioridade de medidas preventivas em relação às medidas de neutralização, vale mencionar os equipamentos de proteção individual (EPIs), os quais, muito embora auxiliem na proteção à saúde do trabalhador, não cumprem sua função de forma ideal, haja vista que, muitos deles, além de prejudicar a percepção do ambiente, causam incômodo ao trabalhador, que acaba oferecendo resistência em utilizá-los devidamente.

Por outro lado, pode-se citar um conjunto de acontecimentos e eventos que sinalizam uma rara oportunidade para a revisão da prática de monetização do risco, em especial o Programa Nacional de Prevenção a Acidentes lançado pelo TST em 03 de maio de 2011³, criado em virtude do crescimento de ações judiciais indenizatórias por acidentes ocupacionais e a 14ª Conferência Nacional de Saúde, que aprovou, entre outras diretrizes, a de “Integrar e ampliar políticas e estratégias para assegurar atenção e vigilância à saúde ao trabalhador” (DARONCHO, 2012, p. 80-82).

Ainda, podem-se citar como preventivas, medidas de esclarecimento e educação aos empregadores e empregados, a fim de se demonstrar para aqueles que, muito embora o custo previsto em lei para a manutenção de obreiros sob condições nocivas a integridade física e psicológica se mostre muitas vezes irrisório no momento da sua quitação, mormente se comparado aos altos investimentos que seriam necessários para a eliminação do risco, o montante a ser despendido numa eventual ação indenizatória promovida pelo trabalhador poderá superar, e muito, os investimentos mencionados, principalmente se o desgaste a saúde do empregado o tiver levado a perda da capacidade laboral ou a morte.

³ Disponível em: <<http://www3.tst.jus.br/prevencao/noticia1.html>>. Acesso em: 10 mar. 2013.

Há que se considerar que a prevenção de riscos profissionais proporciona um ambiente de trabalho mais seguro e agradável aos trabalhadores, além de representar a promoção de sua dignidade e o valor social do trabalho. Os efeitos da prevenção representam a diminuição de custos para a empresa, em especial, aqueles decorrentes de condenações judiciais, bem como sob a seara obreira, um aumento na produtividade do trabalhador, que exerce suas atividades de maneira saudável e com tranquilidade (MOREIRA; MAGALHÃES, 2012, p. 1446).

Como forma de ilustrar o custo que pode ser suportado pelo empregador, quando da ausência de medidas de proteção quando do labor de seus empregados em atividades nocivas à saúde e a integridade física, cita-se a decisão do TST, que condenou a empresa a ressarcir ao obreiro a importância de trinta mil reais, a título de indenização danos morais pela perda auditiva em razão de seu contato com hidrocarbonetos e exposição a níveis sonoros acima do limite tolerado⁴.

Com relação aos empregados, faz-se necessária também a adoção desta medida pedagógica, a fim de se demonstrar que o pensamento imediatista adotado pelos mesmos, muitas vezes de forma inconsciente, da obtenção de vantagem financeira e possibilidade de aposentadoria precoce, nada mais significa que a venda da sua saúde e até mesmo de parte da própria vida (OLIVEIRA, 2001, p. 157).

Ressalte-se que, com relação à Aposentadoria Especial instituída pela Lei 3.807/60, prevista nos artigos 57 e 58 da Lei 8.213/91 e artigos 64 a 80 do Decreto 3.048/99, esta se trata de um verdadeiro estímulo ao trabalho em condições nocivas a saúde e a integridade física, fazendo que trabalhadores visualizem vantagens no labor sob tais condições, além de receberem o *plus* remuneratório (adicionais legais). Contudo, é mister que se esclareça a classe obreira que os benefícios de aposentadoria precoce e incremento salarial são falaciosos e somente encontram-se em pauta porque a sua saúde está em risco, ou já seriamente prejudicada, contrariando a medida lógica, que seria a prevenção da exposição a agentes nocivos, e jamais um ressarcimento pela exposição de perigo à vida.

Assim, claro é que o sistema de monetização de risco é falho, porquanto não cumpre as funções propostas por seus defensores, bem como viola os direitos fundamentais do

⁴ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista n. 249000-97.2001.5.01.0421. Agravante Schweitzer-Mauduit do Brasil S.A. e Agravado Almir da Silva. **Relator:** Ministro Aloysio Corrêa da Veiga. Publ. 29 jun. 2012. Disponível em: <<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&highlight=true&numeroFormatado=AIRR-249000-97.2001.5.01.0421&base=acordao&numProcInt=14142&anoProcInt=2012&dataPublicacao=29/06/2012 07:00:00&query>>. Acesso em: 14 mar. 2013.

trabalhador, consistindo o adicional de insalubridade em medida paliativa que, em verdade, apenas promove uma recompensa insignificante ao trabalhador, sem, contudo, resolver o ponto nevrálgico da questão, qual seja, os danos – muitas vezes irreparáveis – à saúde do trabalhador.

Desta forma, a proibição da monetização do risco, através da adoção de critérios de eliminação do risco e redução da jornada de trabalho dos empregados expostos a agentes agressores a sua saúde e integridade física, certamente resultaria em maiores possibilidades de luta pelo trabalho em condições dignas, sem o fascínio enganoso dos adicionais e das aposentadorias precoces.

A monetização do risco é medida perfeita que se insere no âmago do sistema capitalista, sob a visão do empregado. A tarefa do operador jurídico é encontrar um novo paradigma para esta questão, pois, caso o empregado adoça em virtude do risco a que está exposto em sua atividade, trará consequências pessoais negativas não só ao trabalhador, mas a toda sociedade, que eventualmente, ainda que de forma indireta, arca com os custos de benefícios previdenciários ocasionados pela situação de doença.

Enquanto novas medidas não existem para a minoração da aplicação da monetização do risco, atitudes adotadas no interior das empresas, como programas de prevenção e esclarecimentos aos trabalhadores em relação às atividades insalubres, com participação de especialistas podem ser aplicadas independentemente de qualquer formalidade. Talvez haja uma mudança de mentalidade dos envolvidos na relação de emprego, e possa surgir uma nova concepção a respeito dos riscos que envolvem agressão à saúde. E, finalmente o Estado poderia incentivar estes programas específicos, concedendo algum benefício aos empregadores que investissem na prevenção.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A problemática que envolve os trabalhos sob condições nocivas a saúde e integridade física do trabalhador, em especial a insalubridade, tem origem precípua na escolha, por parte do legislador, em adotar o sistema de monetização de risco, compensando financeiramente os danos à saúde do obreiro através de acréscimos salariais.

Constata-se, conforme exposto ao longo do presente estudo, que a monetização do risco não encontra amparo junto ao princípio da dignidade humana, consagrado pela Lei Maior de 1988 como um dos fundamentos da República Federativa do Brasil, junto à valorização do trabalho e a garantia de um meio ambiente laboral livre de riscos. Logo, não há

como se admitir que se dê continuidade sólida a aplicação de um critério que, além de violar um fundamento da CR, mostra-se ultrapassado e manifestamente ineficaz no que diz respeito à proteção da saúde do trabalhador.

Assim, para alterar essa realidade, é imperioso que haja uma ação reflexiva, consertada e efetiva sobre a questão, entre sociedade, Poderes Executivo, Judiciário e Legislativo, uma reflexão sobre a questão, o que se mostra urgente ao se considerar o cenário atual brasileiro, em que se visualiza uma crescente oferta de empregos, inclusive em condições nocivas a saúde e integridade física do trabalhador.

É forçoso chegar-se a conclusão de que a estratégia utilizada pelo ordenamento jurídico pátrio merece ser reformulada, considerando a implementação de medidas alternativas, priorizando sempre a prevenção, como a melhor alternativa para a proteção do obreiro em seu ambiente de trabalho, não podendo mais ser tolerado o simples ressarcimento financeiro, através do pagamento de adicional ao salário, que causa efeitos deletérios na sociedade.

A manutenção de um ambiente de trabalho seguro e saudável gera ganhos aos trabalhadores e aos empregadores, implicando em melhora quantitativa e qualitativa da prestação do labor, além de aprimoramento das relações humanas e da promoção dos princípios da dignidade da pessoa humana e da função social do trabalho.

Por óbvio que nos casos em que há indissociabilidade da condição nociva com o trabalho prestado, demonstrou-se a possibilidade de adoção de medidas alternativas, como a redução da jornada, sem perda salarial. Contudo, é importante reforçar que, a tomada de tais condutas para com trabalhadores que laboram sob condições adversas, devem ser apenas em caráter complementar, jamais como forma principal e, muito menos única de solução do problema.

Portanto, somente através da mudança de paradigmas e implementação de medidas de proteção à integridade física e psíquica do trabalhador, à luz dos princípios constitucionais é que será possível a efetiva preservação da sua saúde e segurança, com a verdadeira concretização do fundamento constitucional da dignidade da pessoa humana.

REFERÊNCIAS

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 7 ed, São Paulo: LTr, 2011.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. 41 ed. São Paulo: LTr, 2013.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm>. Acesso em: 10 mar. 2013.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista n. 249000-97.2001.5.01.0421. Agravante Schweitzer-Mauduit do Brasil S.A. e Agravado Almir da Silva. **Relator:** Ministro Aloysio Corrêa da Veiga. Publ. 29 jun. 2012. Disponível em: <<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&highlight=true&numeroFormatado=AIRR-249000-97.2001.5.01.0421&base=acordao&numProcInt=14142&anoProcInt=2012&dataPublicacao=29/06/2012 07:00:00&query>>. Acesso em: 14 mar. 2013.

DARONCHO, Leomar. **Adicional de Insalubridade: entre a monetização da saúde do trabalhador e o direito fundamental ao meio ambiente de trabalho hígido**. 2012, 95p. Monografia (Curso de especialização em Direito Sanitário) – Fundação Oswaldo Cruz, Brasília, 2012.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 10 ed. São Paulo: LTr, 2011.

DERANI, Cristiane. **Direito Ambiental Econômico**. São Paulo: Saraiva, 2009.

DINIZ, Ana Paola Machado. **Saúde no trabalho: prevenção, dano e reparação**. São Paulo: LTr, 2003.

FERREIRA, Marina Cláudia Caixeta Ferreira. Dignidade da pessoa humana: a influência cristã e seu reconhecimento no sistema constitucional brasileiro. *In* GUNTHER, Luiz Eduardo; VILLATORE, Marco Antônio César. **Rerum Novarum: estudos em homenagem aos 120 anos de Encíclica Papal**. Curitiba: Juruá, 2011.

FIGUEIREDO, Guilherme José Purvin de. **Direito Ambiental e a saúde dos trabalhadores**. 2 ed. São Paulo: LTr, 2007.

LOPES NETTO, Andre. Risco e perigo. **Revista CIPA**, São Paulo, v. XXVI, n. 311, p 100-112, out. 2005.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 27 ed. Atlas: São Paulo, 2011.

MACHADO, Sidnei. **O Direito à proteção ao meio ambiente de trabalho no Brasil**. São Paulo: LTr, 2001.

MOREIRA, Adriano Jannuzzi; MAGALHÃES, Aline Carneiro. A prevenção como forma de combater os acidentes de trabalho e doenças ocupacionais e de promover a dignidade da

peessoa humana e o valor social do trabalho. **Revista LTr**, São Paulo, vol 76, n. 12, p. 1442-1451, dez. 2012.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 24 ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Proteção Jurídica à Saúde do Trabalhador**. 6 ed. São Paulo: LTr, 2011.

PINTO, Antonio Luiz de Toledo; WINDT, Maria Cristina Vaz dos Santos; CÉSPEDES, Livia (Col.). **Segurança e Medicina do Trabalho**. 7 ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

PIOVESAN, Flávia **Direitos Humanos e o Direito Constitucional Internacional**. 13 ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

SATO, Leny. Conceito de trabalho penoso. **Revista CIPA**, São Paulo, v. 15, n. 179, p. 39-47, 1994.

SILVA, José Afonso da. **Curso de Direito Constitucional Positivo**. 35 ed. São Paulo: Malheiros, 2012.

SIMONIN, Camille. Médecine Du Travail. 1956, *apud* NOGUEIRA, Diogo Pupo. A insalubridade na empresa e o médico do trabalho. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, v. 12, n. 45, p. 40-51, jan/mar. 1984.

SIQUEIRA, Peter Vieira de. O conflito entre o recebimento do adicional de insalubridade e a melhoria nas condições laborais. **Revista Científica A Palavra**, Faculdade de Fortaleza. Fortaleza, ano 3, n. 3, p. 15-26, 2012.

SOUZA, Zoraide Amaral de. A Organização Internacional do Trabalho – OIT. **Revista da Faculdade de Direito de Campos**, São Paulo, ano VII, n. 9, p. 30-42, 2006.

SÜSSEKIND, Arnaldo Lopes. **Convencões da OIT e outros tratados**. 3 ed. São. Paulo: LTr, 2007.