

© JUSTIÇA DO TRABALHO

Direitos pertencentes à

HS Editora Ltda

Porto Alegre – RS – Brasil

CNPJ 91.064.097/0001-51

Distribuição para todo o território nacional por:

HS Editora Ltda

Rua Almirante Barroso, 735 conj. 302

90220-021 – Porto Alegre – RS

Fone/Fax: (51) 3346.9222

e-mail: hseditora@hseditora.com.br

E-mail para remessa de artigos: hseditora@hseditora.com.br

Publicação mensal de doutrina, jurisprudência, prática, legislação e outros assuntos trabalhistas e previdenciários.

Todos os direitos reservados, proibida a reprodução parcial ou total, sem citação da fonte. Os conceitos emitidos em trabalhos assinados são de responsabilidade de seus autores.

Os acórdãos selecionados para esta Revista correspondem, na íntegra, às cópias dos originais obtidas nas Secretarias dos respectivos Tribunais.

Editoração eletrônica: *HS Editora Ltda*

Distribuída em todo o território nacional

Tiragem: 4.500 exemplares

Assinaturas:

Fone/Fax: (51) 3346.9222

E-mail: hseditora@hseditora.com.br

JUSTIÇA DO TRABALHO

ANO 31 – Nº 371 – NOVEMBRO DE 2014

ISSN-0103-5487

Repositório Autorizado de Jurisprudência TST: 08/95

DIRETORES

Henrique Francisco Schlossmacher

Simone Maria Schlossmacher

CONSELHO EDITORIAL

Benedito Calheiros Bomfim

Carlos Henrique Bezerra Leite

Daiisson Portanova

Eugênio Hainzenreder Júnior

Francisco Rossal de Araújo

Gilberto Stürmer

Gustavo Filipe Barbosa Garcia

Jorge Luiz Souto Maior

Maria Cristina Irigoyen Peduzzi

Mariângela Guerreiro Milhoranza

Maurício de Carvalho Góes

Renato Kliemann Paese

Ricardo Carvalho Fraga

Rodrigo Coimbra Santos

Rúbia Zanotelli de Alvarenga

Sergio Pinto Martins

HS Editora

Rua Almirante Barroso, 735 conj. 302

90220-021 – Porto Alegre – RS

Fone/Fax: (51) 3346.9222

e-mail: hseditora@hseditora.com.br

Internet: <http://www.hseditora.com.br>

70139

A INEFICIÊNCIA DA MONETIZAÇÃO DA SAÚDE DO TRABALHADOR

JULIANA BERALDO MAFRA¹

A atividade do homem, restrita como a sua natureza, tem limites que se não podem ultrapassar. O exercício e o uso aperfeiçoam-na, mas é preciso que de quando em quando se suspenda para dar lugar ao repouso. Não deve, portanto, o trabalho prolongar-se por mais tempo do que as forças permitem. Assim, o número de horas de trabalho diário não deve exceder a força dos trabalhadores, e a quantidade de repouso deve ser proporcionada à qualidade do trabalho, às circunstâncias do tempo e do lugar, à compleição e saúde dos operários. O trabalho, por exemplo, de extrair pedra, ferro, chumbo e outros materiais escondidos debaixo da terra, sendo mais pesado e nocivo à saúde, deve ser compensado com uma duração mais curta. Deve-se também atender às estações, porque não poucas vezes um trabalho que facilmente se suportaria numa estação, noutra é de facto insuportável ou somente se vence com dificuldade. Papa (1823-1829: Leão XIII). Carta Encíclica Rerum Novarum: sobre as condições dos operários.

SUMÁRIO: Introdução; 1. O direito à saúde do trabalhador na Constituição; 2. Substituição da monetização da saúde do trabalhador pela diminuição de jornada de trabalho; 3. A limitação de jornada; 4. A proibição de horas extras nas atividades insalubres, penosas, perigosas e durante o período noturno; 5. Caráter complementar da redução de jornada; Conclusão; Referências.

INTRODUÇÃO

A monetização da saúde é a expressão utilizada para se referir ao pagamento de um adicional em decorrência da exposição do trabalhador a agentes nocivos à sua saúde. Trata-se de compensar o trabalhador pecuniariamente pelos possíveis danos a que ele está sujeito por força do trabalho.

Essa forma de tratamento dos trabalhos agressivos à saúde entrou em vigor na legislação brasileira, em 1936, com a criação do adicional de insalubridade previsto pela Lei nº 185, de 14 de janeiro de 1936, que previa a possibilidade de um aumento de meio salário mínimo nas atividades insalubres.

Atualmente, o adicional está previsto pelo art. 192 da Consolidação das Leis do Trabalho, que estipula um adicional de 10%, 20% ou 40% sobre o salário

¹ Pós-Graduada em Direito do Trabalho pelo Centro Universitário Leonardo da Vinci. Oficiala de Justiça Avaliadora Federal do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, Ex-Técnico Judiciário do Tribunal de Justiça de São Paulo.

mínimo, a depender da classificação, pelo Ministério do Trabalho e Emprego – MTE, do agente nocivo à saúde humana, em grau mínimo, médio ou máximo.

No Brasil, também se compensa monetariamente o trabalho perigoso e o exercido durante o período noturno. Há previsão de adicional de penosidade pela Constituição, porém esse instituto não é aplicado por falta de norma regulamentadora.

Sob o aspecto ético, pagar ao trabalhador pelo eventual prejuízo à sua saúde é objeto de repúdio de muitos estudiosos que defendem que o sistema desrespeita o Princípio da Dignidade da Pessoa Humana.

Os valores dos adicionais não são capazes de atingir suas finalidades, quais sejam a melhoria da qualidade de vida do trabalhador e estimular o empregador a investir em um meio ambiente do trabalho saudável.

Nos trabalhos perigosos o esgotamento psíquico é muito maior do que em outras atividades, pois nessas atividades é exigida uma maior concentração do trabalhador. Melhor seria, para se evitar acidentes, proporcionar um maior descanso a esses trabalhadores.

O trabalho noturno também é prejudicial à saúde. Muitas pessoas não conseguem se adaptar a esse tipo de trabalho. Também nesses casos, a política de compensação monetária não garante a proteção à saúde do trabalhador.

Inicialmente, neste artigo, será ressaltada a fundamentalidade do direito à saúde do trabalhador e, por consequência, o dever do Estado em protegê-la. Serão analisados diversos dispositivos Constitucionais, que devem nortear a proteção jurídica à saúde do trabalhador.

Propõe-se um novo modo de tratamento dos trabalhos perigoso, insalubre, noturno e penoso. Será exposto que a redução de jornada, conjugada com um meio ambiente de trabalho salubre, é o melhor caminho para a proteção da saúde do trabalhador.

O tema é pertinente tendo em vista que diversos países optaram pela redução de jornada no caso de trabalhos prejudiciais à saúde do trabalhador. No Brasil já se discute na doutrina os malefícios da monetização. Resta ampliar o debate, para que o tema alcance o legislativo e o judiciário, em busca de uma proteção efetiva da saúde do trabalhador.

1. O DIREITO À SAÚDE DO TRABALHADOR NA CONSTITUIÇÃO

Os anos setenta foram marcados por um alto número de acidentes com trabalhadores, o que levou o Brasil a receber o título de campeão mundial de acidentes de trabalho.² Diante desse quadro, houve forte atuação dos sindicatos na busca de uma maior proteção à saúde dos trabalhadores, o que refletiu nas disposições constitucionais.³

² OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. *Proteção Jurídica à Saúde do Trabalhador*. 6. ed., rev. e atual., São Paulo: LTr, 2011, p. 255.

³ RIBEIRO, Herval Pina; LACAZ, Francisco Antonio de Castro. *De que Adoecem e Morrem os Trabalhadores*. São Paulo: DIESAT, 1984, p. 7-9.

Já em seu preâmbulo, a Carta afirma que o Estado Democrático destina-se a assegurar, dentre outros elementos, o “bem-estar”. Explica Alexandre de Moraes⁴ que, apesar da ausência de força normativa do preâmbulo, por traçar “as diretrizes políticas, filosóficas e ideológicas da Constituição, será uma de suas linhas mestras interpretativas.”

O bem-estar, que o Estado Democrático está destinado a assegurar, é também encontrado no conceito de saúde adotado pela Constituição da OMS:⁵ “saúde é o completo bem-estar físico, mental e social, e não somente a ausência de afecções ou enfermidades”. Portanto, pode-se afirmar, conforme uma interpretação extensiva, que a Carta, já em seu preâmbulo, destaca o compromisso da República com a saúde, na medida, em que o Estado deve assegurar o bem-estar.

Dentre os fundamentos da República encontra-se a dignidade da pessoa humana (art. 1º, inciso III da CRFB), que, conforme Alexandre de Moraes,⁶ constitui “um mínimo invulnerável que todo estatuto jurídico deve assegurar”.

Não há dignidade sem a proteção à saúde. Tal relação é destacada em acórdão da 3ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região (TRT 18ª Região)⁷ que manteve condenação por danos morais e materiais em decorrência de doença ocupacional, decorrente de acidente de trabalho: “os direitos à vida e à segurança são essenciais para a dignidade da pessoa humana. Tais garantias estão insculpidas na CRFB, nos art. 1º, III, e 5º, caput.”

Os valores sociais do trabalho também são fundamentos da República (art. 1º, inciso IV da CRFB). Já o art. 170 da CRFB⁸ dispõe que “a ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social.”

Sobre o valor social do trabalho, explica Alexandre de Moraes⁹ que o crescimento do país e a subsistência do homem são garantidos pelo trabalho. O Papa Leão XIII,¹⁰ em sua carta encíclica *Rerum Novarum*, destacou o quão importante é o trabalho para a sociedade, ao afirmar que ele “[...] honra o homem, porque lhe fornece um nobre meio de sustentar a sua vida”.

⁴ MORAES, Alexandre. *Direito Constitucional*. 17. ed., São Paulo: Atlas, 2011, p. 23.

⁵ ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DE SAÚDE apud OLIVEIRA, opus cit., p. 61.

⁶ MORAES, opus cit., p. 24.

⁷ BRASIL. RO nº 0000654-43.2011.5.18.0141, Relatora: Des. Elza Cândida da Silveira, Publicado no DJ de 20 de janeiro de 2006.

⁸ BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil, 5 de outubro de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constitui%C3%A7ao.htm>. Acesso em 08 fev. 2013.

⁹ MORAES, opus cit., p. 24.

¹⁰ IGREJA CATÓLICA. Papa (1823-1829: Leão XIII). *Carta Encíclica Rerum Novarum*: sobre as condições dos operários. Disponível em: <http://www.vatican.va/holy_father/leo_xiii/encyclicals/documents/hf_l-xiii_enc_15051891_rerum-novarum_po.html>. Acesso em: 02 dez. 2012.

Ramazini¹¹ também destacou a importância do trabalho ao afirmar que é um dever dos médicos se dedicarem aos operários “cujo labor manual, muitas vezes considerado vil e sórdido, é, contudo, necessário e proporciona comodidades à sociedade humana”.

As condições de trabalho refletem na sociedade. Demócrito Moura,¹² em sua obra “Saúde não se dá, Conquista-se”, esclarece que “ao aviltar salários, uma organização social torna-se doentia e impede que tenham saúde seus integrantes mais vulneráveis: os que compõem o contingente majoritário de despossuídos, desapossados, empobrecidos.”

A livre iniciativa foi colocada ao lado dos valores sociais do trabalho. Assim, o Poder Constituinte deixou explícita a interdependência entre um e outro. Essa interdependência é mencionada na carta encíclica *Rerum Novarum*:¹³ “[...] não pode haver capital sem trabalho, nem trabalho sem capital.”

Da análise conjunta da previsão da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho na CRFB se extrai que o trabalho humano não pode ser tratado como mercadoria e, como afirma Jorge Luiz Souto Maior,¹⁴ “nenhuma riqueza é legítima se calcada na supressão de Direitos Humanos”.

Essa concepção está explícita no Tratado de Versalhes¹⁵ (art. 427), ao dispor sobre a criação da OIT, em seu primeiro princípio expresso:

Reconocen las Altas Partes contratantes que las diferencias de clima, de costumbres y de usos, de oportunidad económica y de tradición industrial, hacen difícil lograr de una manera inmediata la absoluta uniformidad en las condiciones del trabajo. Pero, persuadidas de que el trabajo no debe ser considerado meramente como un artículo de comercio, piensan que existen procedimientos y principios para la reglamentación de las condiciones del trabajo, que todas las comunidades industriales deben esforzarse en aplicar [...].

Entre dichos procedimientos y principios, parece a las Altas Partes contratantes que los siguientes son de importancia particular y urgente:

1. El principio fundamental, más arriba enunciado, de que el trabajo no debe ser considerado simplemente como una mercancía o como un artículo de comercio; [...]

O art. 196 da CRFB¹⁶ dispõe que “A saúde é direito de todos e dever do Estado [...]”. Apesar da previsão do direito à vida (art. 5º), conforme a qual

¹¹ RAMAZZINI, Bernardino. *As Doenças dos Trabalhadores*. Tradução Raimundo Estrela. São Paulo: Fundacentro, 1982, p. 16.

¹² MOURA, Demócrito. *Saúde não se dá, conquista-se*. São Paulo: Hucitec, 1989, p. 14.

¹³ IGREJA CATÓLICA, opus cit.

¹⁴ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, 6ª Turma, RO nº 0003877-74-2010-5-15-0156, Relator: Des. Jorge Luiz Souto Maior, Publicado no DJ de 31 de outubro de 2012.

¹⁵ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. *Cláusulas de los tratados de paz relativas al trabajo*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 1920.

¹⁶ BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil, 5 de outubro de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constitui%C3%A7ao.htm>. Acesso em 08 fev. 2013.

está implícito o direito à saúde, explica Demócrito Moura¹⁷ que “a explicitação e o reconhecimento do direito à saúde só ocorrem em sociedades onde as pessoas mostram-se conscientes e organizadas, reivindicando o indispensável a seu bem-estar físico, mental e social.”

Sebastião Geraldo de Oliveira¹⁸ esclarece que a expressão “proteção à saúde” é mais utilizada na legislação alienígena, ao invés de “direito à saúde”. A saúde, muitas vezes, por maiores que sejam os esforços do homem, não é alcançada. Expõe o autor que “nascer e viver com saúde não depende somente da vontade humana; há fatores imponderáveis que escapam a qualquer controle.”

Conforme o referido autor,¹⁹ as normas relativas à saúde são de ordem pública, porque regulam um serviço público essencial, de “relevância pública” de acordo com o art. 197 da CRFB.²⁰

O direito à saúde abrange a prevenção, cura e reabilitação. Ainda com base na doutrina de Sebastião Geraldo de Oliveira,²¹ pode-se afirmar que a saúde é direito subjetivo público, passível de ser exigido ao Estado. O doutrinador argumenta que os elementos para que o vínculo seja exigido juridicamente estão presentes, quais sejam o sujeito ativo, o objeto e o sujeito passivo da obrigação.

A saúde do trabalhador não será garantida se não houver um local de trabalho seguro e livre de doenças. Para contribuir com esse requisito, a CRFB prevê que o Sistema Único de Saúde deve colaborar para a proteção do meio ambiente do trabalho (Art. 200, VIII, da CRFB).

Não há bem-estar, no sentido amplo almejado pela OMS, em um ambiente de trabalho insalubre ou sem controle dos riscos de acidente. Nesse sentido salienta Sebastião Geraldo de Oliveira²² que “é impossível alcançar qualidade de vida sem ter qualidade de trabalho”. Esse entendimento é corroborado por José Afonso da Silva.²³ “o problema da tutela jurídica do meio ambiente manifesta-se a partir do momento em que sua degradação passa a ameaçar não só o bem-estar, mas a qualidade de vida humana, senão a própria sobrevivência do ser humano.”

Dispõe o art. 6º da CRFB que a saúde e o trabalho são direitos sociais. Esse dispositivo, analisado conjuntamente com os acima mencionados (art. 1º, incisos III e IV; art. 5º; art. 170 e art. 196 ao 200 da CRFB), permite concluir que a saúde do trabalhador e o direito ao meio ambiente saudável possuem, por consequência, natureza de direito social.

¹⁷ MOURA, opus cit., p. 19.

¹⁸ OLIVEIRA, opus cit., p. 127.

¹⁹ Ibid., p. 127.

²⁰ BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil, 5 de outubro de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constitui%C3%A7ao.htm>. Acesso em 08 fev. 2013.

²¹ OLIVEIRA, opus cit., p. 129.

²² Ibid., p. 142.

²³ SILVA, José Afonso, apud OLIVEIRA, opus cit., p. 142.

Ao trabalhador foi garantida a “redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde higiene e segurança”, conforme o art. 7º, inciso XXII da CRFB.²⁴ Explica Sebastião Geraldo de Oliveira²⁵ que as normas de segurança protegem a integridade física do trabalhador, já as normas de higiene visam a assegurar a sua saúde.

Para o autor²⁶ a redução dos riscos inerentes ao trabalho é um princípio jurídico, denominado por ele como Princípio do Risco Mínimo Regressivo. O doutrinador defende esse entendimento sob os argumentos de que o conhecimento a respeito do conteúdo desse princípio é consolidado e incontestável no ramo jurídico e, ainda, que está expresso na CRFB, como direito dos trabalhadores.

É possível afirmar que a saúde do trabalhador é um dever do Estado? Entende Sebastião Geraldo de Oliveira²⁷ que, na verdade, trata-se de dever do empregador. Explica o professor que “o empresário tem a prerrogativa da livre-iniciativa, da escolha da atividade econômica e dos equipamentos de trabalho, mas, correlatamente, tem obrigação de manter o ambiente de trabalho saudável.”

Ao Estado cabe zelar pelo cumprimento das obrigações do empregador. A Convenção 155 da OIT,²⁸ promulgada pelo Decreto nº 1.254/94, afirma que seus membros deverão “formular, pôr em prática e reexaminar periodicamente uma política nacional coerente em matéria de segurança e saúde dos trabalhadores e o meio ambiente”.

Ainda conforme Sebastião Geraldo de Oliveira, essa política inclui a repartição das responsabilidades entre “autoridades públicas, empregadores, trabalhadores e outras pessoas interessadas, levando em conta o caráter complementar dessas responsabilidades, assim como as condições e práticas nacionais.”²⁹

No Brasil, vários órgãos possuem atribuições relacionadas à saúde do trabalhador. Infelizmente, cada um deles desenvolve sua atividade isolada e desarticuladamente.³⁰ Não se leva em conta, conforme preconiza a Convenção 155,³¹ “o caráter complementar das responsabilidades”. Sobre o tema o referido autor³² expõe que:

²⁴ BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil, 5 de outubro de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constitui%C3%A7ao.htm>. Acesso em 08 fev. 2013.

²⁵ OLIVEIRA, opus cit., p. 144.

²⁶ Ibid., p. 148.

²⁷ Ibid., p. 143.

²⁸ Ibid., p. 546.

²⁹ Ibid., p. 547.

³⁰ Ibid., p. 160-161.

³¹ Ibid., p. 547.

³² Ibid., p. 161.

Alguns órgãos atuam na prevenção, uma parte nas causas, outros nas consequências e outros, ainda, na reparação, mas não têm visão nítida do conjunto. O fracionamento dessas competências faz com que o grande problema da saúde do trabalhador seja transformado numa questão secundária, diluída no quadro de atribuições de cada um desses órgãos. O art. 15.2 da Convenção 155 da OIT recomenda que essas disposições deveriam incluir o estabelecimento de um organismo central, quando a prática e as condições nacionais permitirem.

Diante dessa análise dos dispositivos constitucionais, conclui-se que a saúde do trabalhador é um direito social, fundamental, com natureza de direito público subjetivo, e, por isso, sua proteção deve ser garantida por meio de uma política coerente, que envolva os diversos órgãos relacionados à saúde do trabalhador em busca de um único fim, qual seja assegurar a todos os trabalhadores o direito à saúde.

2. SUBSTITUIÇÃO DA MONETIZAÇÃO DA SAÚDE DO TRABALHADOR PELA DIMINUIÇÃO DE JORNADA DE TRABALHO

As atividades desenvolvidas em condições adversas, em decorrência de insalubridade, periculosidade, penosidade ou porque realizadas durante o período noturno precisam ter uma tutela especial dentro de uma política de saúde do trabalhador. Há necessidade de um sistema de proteção, que garanta com eficiência os direitos dos trabalhadores destas atividades.

Sebastião Geraldo de Oliveira³³ explica que existem três formas de proteger os trabalhadores que exerçam suas funções em condições prejudiciais à saúde ou perigosas. Pode o legislador conceder um acréscimo monetário (monetização da saúde ou do risco, conforme seja o trabalho insalubre ou perigoso), proibir a forma de trabalho, ou, ainda, reduzir a jornada. Para o autor³⁴ a escolha da monetização pelo legislador brasileiro foi um erro:

A primeira alternativa é a mais cômoda e a menos aceitável; a segunda é a hipótese ideal, mas nem sempre possível, e a terceira representa o ponto de equilíbrio cada vez mais adotado. Por um erro de perspectiva, o Brasil preferiu a primeira opção desde 1940 e, pior ainda, insiste em mantê-la, quando praticamente o mundo inteiro já mudou de estratégia.

Uma das finalidades do acréscimo salarial seria possibilitar uma alimentação mais adequada ao trabalhador.³⁵ Porém, os adicionais não são suficientes para dar uma melhor condição de vida ao empregado, pois seus valores são irrisórios, a exemplo do adicional de insalubridade, que pode ser de apenas vinte por cento do salário mínimo.

³³ OLIVEIRA, opus cit., p. 154.

³⁴ OLIVEIRA, opus cit., p. 154.

³⁵ NOGUEIRA apud OLIVEIRA, opus cit., p. 154.

Outra finalidade da compensação monetária seria onerar o empregador, para que ele optasse por desenvolver suas atividades de forma que não agredisse a saúde dos trabalhadores. No entanto, este objetivo também não é atingido pela norma, pois devido aos baixos valores dos adicionais, é mais rentável ao empregador desenvolver a atividade em ambiente inseguro e insalubre e pagar o adicional, do que investir em melhores condições de trabalho.

Outra forma de se proteger a saúde seria proibir o trabalho em condições adversas. Contudo, a proibição absoluta das atividades perigosas, insalubres, penosas e durante o período noturno não pode ser sustentada. Muitos ofícios exercidos nessas condições são extremamente necessários, como por exemplo, o atendimento de pacientes com doenças infectocontagiosas.

Todavia, é possível sustentar a proibição de algumas atividades que colocam em risco a saúde do trabalhador e não são essenciais para a sociedade. Esse é o caso do trabalho desenvolvido com amianto que já foi eliminado em diversos países.³⁶

A melhor opção é a redução da jornada. Além de diminuir o tempo de exposição ao agente agressivo, ela proporciona um maior descanso ao trabalhador. Diante da importância de uma mudança no atual sistema, que inclua a redução de carga-horária para as atividades que exponham o trabalhador a agentes agressivos, é necessário um estudo mais aprofundado sobre o tema.

3. A LIMITAÇÃO DE JORNADA

A necessidade de menor tempo de exposição do homem aos trabalhos insalubres é reconhecida há muito tempo. A Lei das Índias, já em 1593, limitava o trabalho em minas a uma jornada de sete horas.³⁷

José Luiz Ferreira Prunes³⁸ destaca que o Papa Leão XIII, em sua Encíclica *Rerum Novarum*,³⁹ adotou posicionamento diferente do escolhido pelo legislador brasileiro. Foi recomendada a diminuição da carga horária nos trabalhos nocivos à saúde e não uma compensação monetária: "*o trabalho, por exemplo, de extrair pedra, ferro, chumbo e outros materiais escondidos debaixo da terra, sendo mais pesado e nocivo à saúde, deve ser compensados com uma duração mais curta*".

Antônio José de Arruda Rebouças,⁴⁰ ao tratar sobre a compensação monetária, destaca que, na Itália, os anos quarenta e sessenta são denominados

³⁶ OLIVEIRA, opus cit., p. 199.

³⁷ RIBEIRO, opus cit., p. 89.

³⁸ PRUNES, José Luiz Ferreira. *Insalubridade e Periculosidade no Trabalho: Problemas e Soluções*. São Paulo: LTr, 1974, p. 18-19.

³⁹ IGREJA CATÓLICA, opus cit.

⁴⁰ REBOUÇAS, Antonio José de Arruda et al. *Insalubridade: Morte Lenta no Trabalho: a insalubridade no Brasil*. São Paulo: Oboré Editorial, 1989, p. 69.

de fase da monetização do risco e explica que os sindicatos, que pouco atuavam por causa do fascismo, aceitavam a venda da saúde dos trabalhadores.

Porém, no final dos anos sessenta os italianos iniciaram um movimento por ambientes de trabalho saudáveis e se posicionaram contrários à compra da saúde dos trabalhadores. As mesmas reivindicações ocorreram na Alemanha, na década de setenta.⁴¹

Um grande número de países optou por diminuir a carga horária de trabalhos em condições agressivas à saúde do trabalhador. Na Argentina, conforme o art. 200 da Lei nº 20.744,⁴² de 13 de maio de 1976, a jornada em condições insalubres não pode ultrapassar seis horas diárias e 36 semanais.

Também no Paraguai a jornada nessa espécie de labor e nos desenvolvidos em condições penosas é limitada a seis horas diárias e 36 semanais, conforme o estabelecido no art. 198 da Lei nº 213,⁴³ de 29 de outubro de 1993, que estabelece o Código de Trabalho.

O Uruguai é mais um país que adotou o sistema de jornada inferior para as atividades insalubres. A Lei nº 11.577,⁴⁴ de 14 de outubro de 1950, limitou o trabalho a seis horas diárias (art. 1º) e resguardou direito ao mesmo salário que seria pago para uma jornada completa (art. 7º).

Além dos países sul-americanos mencionados, há países da Europa que adotam a redução de jornada nos trabalhos em condições adversas à saúde do trabalhador. A Espanha limita o tempo de exposição nos serviços expostos a riscos ambientais, quando não for possível, apesar do cumprimento da legislação aplicável, eliminar ou reduzir o risco através da adoção de medidas de proteção ou de prevenção apropriadas.⁴⁵

A Hungria é citada como exemplo por Sebastião Geraldo de Oliveira.⁴⁶ Nesse país, conforme o Código de Trabalho de 1992, a jornada é limitada a seis horas diárias nos trabalhos insalubres e há proibição de trabalho extraordinário para essas atividades. Existe, ainda, previsão de férias extraordinárias para os que exerçam trabalhos subterrâneos ou para os trabalhadores expostos a radiações ionizantes.

O Conselho da Europa,⁴⁷ composto por 47 países, que tem como objetivo principal o respeito à democracia, aos direitos humanos e ao Estado de

⁴¹ OLIVEIRA, opus cit., p. 120.

⁴² ARGENTINA. Lei nº 20.744, de 13 de maio de 1976. Disponível em: <<http://infoleg.mecon.gov.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25552/texact.html>>. Acesso em: 14 jan. 2013.

⁴³ PARAGUAI. Lei nº 213, de 29 de outubro de 1993. Disponível em: <<http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WBTEXT/35443/64905/S93PRY01.HTM#11t2>>. Acesso em: 14 jan. 2013.

⁴⁴ URUGUAI. Lei nº 11.577, de 14 de outubro de 1950. Disponível em: <<http://www.parlamento.gub.uy/leyes/ AccesoTextoLey.asp?Ley=11577&Anchor>>. Acesso em: 14 jan. 2013.

⁴⁵ ESPANHA. Real Decreto 1.561, de 21 de setembro de 1995. Disponível em: <<http://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1995-21346>>. Acesso em: 14 jan. 2013.

⁴⁶ OLIVEIRA, opus cit., p. 120.

⁴⁷ O Conselho da Europa, com sede em Estrasburgo, foi instituído em 05 de maio de 1949. Disponível em: <<http://hub.coe.int/>>. Acesso em: 14 jan. 2013.

Direito no continente europeu, em 1961, editou a Carta Social Europeia,⁴⁸ cuja revisão de 1996 entrou em vigor em 1º de julho de 1999. Em seu art. 2º, o documento trata do direito a condições de trabalho justas e, conforme o item 4 desse dispositivo, as Partes se comprometem:

A eliminar os riscos inerentes às condições perigosas ou insalubres e, quando esses riscos ainda não tenham podido ser eliminados ou suficientemente reduzidos, a assegurar aos trabalhadores empregados nessas ocupações quer uma redução da duração do trabalho quer férias pagas suplementares.

No Relatório Explicativo⁴⁹ da revisão da Carta, foi esclarecido que as férias suplementares e a redução de jornada para atividades perigosas e insalubres foram previstas de modo a refletir as atuais políticas que buscam eliminar os riscos a que estão expostos os trabalhadores.

Esclarece ainda o relatório que as medidas referidas devem ser adotadas quando for impossível eliminar ou reduzir suficientemente os riscos inerentes aos trabalhos em condições perigosas ou insalubres. A prioridade é a prevenção e, por isso, a diminuição do tempo de trabalho e as férias extraordinárias devem ser vistas como um complemento ao art. 3º da Carta,⁵⁰ que realça a necessidade de medidas preventivas, ao tratar da higiene e da segurança no trabalho.⁵¹

Sebastião Geraldo de Oliveira⁵² também cita o Irã que, em seu Código de Trabalho, de 20 de novembro de 1990, prevê o limite de seis horas diárias e 36 horas semanais para o trabalho árduo, insalubre e subterrâneo. Nessas atividades, há proibição do trabalho extraordinário e férias de cinco semanas.

O autor⁵³ expõe que, conforme a tendência moderna, a opção mais adequada para proteger a saúde do trabalhador de agentes agressivos do

⁴⁸ CONSELHO DA EUROPA. *Carta Social Europeia Revista, de 3 de maio de 1996*. Disponível em: <http://www.gddc.pt/direitos-humanos/textos-internacionais-dh/tidhregionais/rar64A_2001.html>. Acesso em: 14 jan. 2013.

⁴⁹ Id., *Explanatory Report*. Disponível em: <<http://conventions.coe.int/Treaty/EN/Reports/HTML/163.htm>>. Acesso em: 14 jan. 2013.

⁵⁰ "Artigo 3º Direito à segurança e à higiene no trabalho. Com vista a assegurar o exercício efectivo do direito à segurança e à higiene no trabalho, as Partes comprometem-se, em consulta com as organizações de empregadores e de trabalhadores: 1) A definir, executar e reexaminar periodicamente uma política nacional coerente em matéria de segurança, saúde dos trabalhadores e do meio de trabalho. Essa política terá como objectivo primordial melhorar a segurança e a higiene profissionais e prevenir os acidentes e os danos para a saúde que resultem do trabalho, estejam ligados ao trabalho ou ocorram no decurso do trabalho, designadamente reduzindo ao mínimo as causas dos riscos inerentes ao meio de trabalho; 2) A adoptar regulamentos de segurança e de higiene; 3) A adoptar medidas de controlo da aplicação desses regulamentos; 4) A promover a instituição progressiva de serviços de saúde no trabalho para todos os trabalhadores, com funções essencialmente preventivas e de aconselhamento."

⁵¹ CONSELHO DA EUROPA, Ibid.

⁵² OLIVEIRA, opus cit., p. 120.

⁵³ Ibid., p. 159.

trabalho, é a redução de jornada. Contudo, a prioridade é a eliminação dos fatores perigosos e insalubres.

José Luiz Ferreira Prunes⁵⁴ sugere inteligente solução para a proteção dos trabalhadores em atividades insalubres: "melhor teria sido, para a saúde do trabalhador, que os horários fossem reduzidos em 10%, 20% ou 40%, da jornada de trabalho".

Com a diminuição de jornada, o trabalhador teria um maior período para descansar e, além disso, ficaria exposto por menos tempo ao agente agressivo. Nos casos de trabalho perigoso, o período mais longo de descanso, contribuiria para o aumento da concentração do trabalhador, o que reduziria o número de acidentes de trabalho.

A eliminação do adicional proporcionaria um aumento de reivindicações por um ambiente de trabalho saudável. Atualmente, a atenção dos trabalhadores está voltada ao recebimento do acréscimo pecuniário. Há, até mesmo, aqueles que optam por exercer suas atividades em condições adversas para terem direito ao adicional.

A jornada reduzida, combinada com a proibição do trabalho extraordinário, exigiria a contratação de um maior número de empregados. Desse modo, o trabalho insalubre, perigoso, penoso e noturno oneraria mais o empregador. Isso o levaria a investir em um meio ambiente de trabalho saudável, sem riscos e não penoso.

4. A PROIBIÇÃO DE HORAS EXTRAS NAS ATIVIDADES INSALUBRES, PENOSAS, PERIGOSAS E DURANTE O PERÍODO NOTURNO

Reduzir a jornada nas atividades insalubres, perigosas, penosas e nas exercidas durante o período noturno em nada adianta se for permitido o trabalho extraordinário nessas condições. Herval Pina Ribeiro e Francisco A. de Castro Lacaz⁵⁵ destacam que grande parte dos acidentes de trabalho são causados pelo "cansaço provocado por horas extras, por estafa crônica, por horas não dormidas, por alimentação e transportes deficientes, enfim por más condições de trabalho e de vida."

A Constituição da OIT,⁵⁶ em seu preâmbulo, preconiza a observância de uma limitação de jornada diária e semanal.

Apesar de a CRFB estabelecer o limite de oito horas para a jornada diária e 44 semanais, a realidade demonstra que a exceção é regra. As horas extraordinárias no Brasil não são exercidas de maneira excepcional, mas sim, ordinariamente.

⁵⁴ PRUNES, opus cit., p. 19.

⁵⁵ RIBEIRO, opus cit., p. 137.

⁵⁶ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO - ESCRITÓRIO DO BRASIL. *Constituição da Organização Internacional do Trabalho (OIT)*. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/decent_work/doc/constituicao_oit_538.pdf>. Acesso em: 03 dez. 2012.

Conforme o art. 60 da CLT,⁵⁷ a prorrogação de jornada em atividade insalubre depende de "licença prévia das autoridades competentes em matéria de higiene do trabalho."

Sobre esse dispositivo, Sebastião Geraldo de Oliveira⁵⁸ afirma que, na prática, ele não é observado e que há interpretação no sentido dele estar ultrapassado pela Carta Magna, sob o fundamento de que ela permite a prorrogação mediante acordo ou convenção coletiva (art. 7º, XIII da CRFB). Porém, o autor discorda desse posicionamento e afirma que "[...] a Constituição que consagrou o direito à 'redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança', não derogou; ao contrário, fortaleceu mais o dispositivo."⁵⁹

A Súmula 349 do TST afastava a necessidade da inspeção prevista, estabelecida no art. 60 da CLT, com fundamento no art. 7º, inciso XIII, da CRFB, mas referida súmula foi cancelada pela Resolução nº 174, de 24 de maio de 2011. Assim, o TST não mais admite negociação coletiva para compensação de horas nessas atividades.⁶⁰

O trabalho insalubre pode ser ainda mais prejudicial quando exercido em sistema de turnos. Nessa hipótese Joseph Rutenfranz⁶¹ explica que há um grande número de empresas no Brasil, em turnos ininterruptos de revezamento, que oferecem "[...] considerável grau de risco à saúde dos trabalhadores, seja por não proporcionarem ambientes salubres, seja por apresentarem condições de trabalho perigosas, com grande risco de ocorrência de acidentes de trabalho." Defende o autor, que, no trabalho em turnos ininterruptos de revezamento, não deveria ser concedida a autorização de prorrogação de jornada pelo MTE, "dado os riscos adicionais à saúde que esta medida teria sobre os trabalhadores".

O ideal seria a adoção de um modelo semelhante ao da Hungria, que, conforme o Código de Trabalho de 1992, instituiu uma jornada de até seis horas diárias e proibiu o trabalho extraordinário nas atividades insalubres.⁶² Proibição que também foi adotada pelo Irã.⁶³

⁵⁷ BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em 08 fev. 2013.

⁵⁸ OLIVEIRA, opus cit., p. 178.

⁵⁹ Entendimento também encontrado no Enunciado 49 da 1ª Jornada de Direito Material e Processual na Justiça do Trabalho: Atividade insalubre. Prorrogação de jornada. Negociação coletiva. Invalidez. O art. 60 da CLT não foi derogado pelo art. 7º, XIII, da Constituição da República, pelo que é inválida cláusula de Convenção ou Acordo Coletivo que não observe as condições nele estabelecidas. OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. *Proteção Jurídica à Saúde do Trabalhador*. 6. ed., rev. e atual., São Paulo: LTr, 2011, p. 180.

⁶⁰ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho, 8ª Turma, RR-276400-09.2008.5.09.0069, Relator: Min. Carlos Alberto Reis de Paula, Publicado no DJ de 27 de junho de 2011.

⁶¹ RUTENFRANZ, Joseph; KNAUTH, Peter; FISCHER, Frida Marina (Rev.). *Trabalhos em Turnos e Noturno*. Tradução Reinaldo Mestrinel. São Paulo: Hucitec, 1989, p. 53.

⁶² OLIVEIRA, opus cit., p. 120.

⁶³ *Ibid.*, p. 120.

Irene Vasilachis de Gialdino,⁶⁴ sobre a limitação de jornada de seis horas por dia ou 36 semanais na Argentina, afirma que não é possível a prorrogação de jornada nos locais insalubres conforme consenso da Doutrina.

Márcio Túlio Viana⁶⁵ posiciona-se a favor de se proibir expressamente as horas extraordinárias no Brasil, com exceção apenas para o caso de necessidade imperiosa da empresa (art. 61 da CLT). Para o autor, a reforma trabalhista deveria adotar essa medida, o que geraria o aumento de empregos, diante da possibilidade de se considerar violado o art. 468, se o empregado for submetido a um ritmo de trabalho mais elevado.

Tanto nas atividades prejudiciais à saúde do trabalhador, como naquelas em que o trabalho é considerado perigoso, deve-se proibir o trabalho extraordinário. Esse é o entendimento da Procuradora do Trabalho Ileana Neiva Mousinho.⁶⁶

Com efeito, a proibição de prorrogação de jornada de trabalho, em atividades em que há graves riscos de acidentes e doenças de trabalho, ou em atividades em que estatisticamente é alto o número de acidentes e adoecimentos, é medida necessária para conferir-se eficácia ao direito fundamental à saúde do trabalhador. Direito esse, repita-se, que impõe obrigações às empresas (eficácia horizontal) e lhes mitiga o exercício do poder diretivo, condicionando-o ao atendimento da função social da empresa.

Explica a autora⁶⁷ que a relação entre o aumento de doenças e prorrogação de jornadas pode ser claramente observada nos casos de trabalho em que é comum a ocorrência de Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho – DORT (também chamados de Lesões por Esforços Repetitivos ou como Lesões por Traumas Cumulativos – LTC⁶⁸). Isso, porque, “[...] quanto maior for a jornada de trabalho, mais movimentos repetitivos e/ou posturas prejudiciais à saúde serão exigidas dos trabalhadores, com maior sobrecarga do sistema osteomusculoesquelético.”

O aumento do risco de LER/DORT, em decorrência da prorrogação de jornada, trata-se de uma presunção jurídica, conforme expõe a Procuradora.⁶⁹ Por esse motivo, a Norma Regulamentadora nº 17 (NR 17),⁷⁰ da Portaria nº 3.214,

⁶⁴ GIALDINO apud OLIVEIRA, opus cit., p. 358.

⁶⁵ MOUSINHO, Ileana Neiva. Meio Ambiente do Trabalho. In: SANTOS, Élisson Miessa dos Santos (Coord.); CORREA, Henrique. *Estudos Aprofundados MPT (Ministério Público do Trabalho)*. Salvador: Juspodivm, 2012, p. 117.

⁶⁶ Ibid., p. 117.

⁶⁷ Ibid., p. 117.

⁶⁸ OLIVEIRA, opus cit., p. 358.

⁶⁹ MOUSINHO, opus cit., p. 117.

⁷⁰ NR 17. “[...] 5.1.3. A duração das jornadas de trabalho somente poderá prolongar-se além do limite previsto nos termos da lei em casos excepcionais, por motivo de força maior, necessidade imperiosa ou para a realização ou conclusão de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto, conforme dispõe o Artigo 61 da CLT, realizando a comunicação à

de 8 de junho de 1978, do MTE, restringiu a prorrogação de jornada nas atividades de telemarketing e teleatendimento.

No caso de teleatendimento, a jornada é limitada a seis horas e, para a digitação, a cinco horas. Porém, não se trata de jornada reduzida, mas sim, de limitação do tempo em que a pessoa desenvolve especificamente aquela atividade. Portanto, nada impede que o trabalhador continue prestando o serviço até completar a jornada de oito horas em outro tipo de ocupação para o mesmo empregador.

Para Sebastião Geraldo de Oliveira,⁷¹ se o trabalho de digitação for exercido por mais de cinco horas ou, no caso de teleatendimento ou telemarketing, além de seis horas, será devido o pagamento de horas extraordinárias ao trabalhador.

Há entendimento na doutrina e na jurisprudência de que a norma do Ministério do Trabalho e Emprego não poderia dispor sobre duração do trabalho. Porém, Sebastião Geraldo de Oliveira⁷² afasta essa interpretação, pois o art. 7º, inciso XXII da CRFB⁷³ prevê o direito do trabalhador a “redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança” e o art. 200 da CLT⁷⁴ delega ao MTE o estabelecimento de disposições complementares às normas de segurança e de medicina do trabalho estabelecidas pela CLT.

A Lei nº 11.430, de 26 de dezembro de 2006, instituiu o nexo técnico epidemiológico que, conforme Sebastião Geraldo de Oliveira,⁷⁵ “[...] autoriza ao INSS reconhecer a doença como de natureza ocupacional, tão somente a partir da relação de predominância de determinadas doenças com certas atividades econômicas [...]”, tendo em vista estatísticas oficiais dos mais recentes anos.

Para Ileana Neiva Mousinho,⁷⁶ se o nexo técnico epidemiológico demonstrar que em uma atividade há muitos afastamentos em decorrência de LER/DORT, fica caracterizada a imprescindibilidade de medidas preventivas.

Salienta a autora⁷⁷ que o Ministério Público do Trabalho – MPT “tem firmado Termos de Ajustamento de Conduta com empresas limitando, para

autoridade competente, prevista no § 1º do mesmo artigo, no prazo de 10 (dez) dias. 5.1.3.1. Em caso de prorrogação do horário normal, será obrigatório um descanso mínimo de 15 (quinze) minutos antes do início do período extraordinário do trabalho, de acordo com o Artigo 384 da CLT.” BRASIL. Ministério do Estado do Trabalho. Portaria MTB nº 3.214, de 08 de junho de 1978. Disponível em: <<http://www010.dataprev.gov.br/sislex/paginas/63/mte/1978/3214.htm>>. Acesso em: 08 jan. 2013.

⁷¹ OLIVEIRA, opus cit., p. 375-376.

⁷² Ibid., p. 376.

⁷³ BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil, 5 de outubro de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constitui%C3%A7ao.htm>. Acesso em 08 fev. 2013.

⁷⁴ BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em 08 fev. 2013.

⁷⁵ OLIVEIRA, opus cit., p. 258.

⁷⁶ MOUSINHO, opus cit., p. 119.

⁷⁷ Ibid., p. 119.

abaixo do teto legal, o número de horas extras que podem ser laboradas por seus empregados, sem habitualidade."

A respeito da prorrogação de jornada em atividades prejudiciais à saúde, adverte Sebastião Geraldo de Oliveira⁷⁸ que "o excesso de horas extras, em muitas situações, caracteriza a culpa patronal nas ações de reparação de danos, por representar fator contributivo para o advento das doenças relacionadas ao trabalho" e, ainda, que, conforme o art. 149 do Código Penal, "a exigência de 'jornada exaustiva' caracteriza o crime de 'reduzir alguém a condição análoga à de escravo', podendo ensejar ao infrator pena de reclusão de dois a oito anos".

Acrescente-se que o Enunciado 76⁷⁹ da 1ª Jornada de Direito Material e Processual na Justiça do Trabalho afirma que "alegada a utilização de mão de obra obtida de forma ilegal e aviltante, sujeitando o trabalhador a condições degradantes de trabalho, a trabalho forçado ou a jornada exaustiva, cabe Ação Civil Pública de reparação por dano moral coletivo", cuja legitimidade é do MPT, pois a "prática põe em risco, coletivamente, trabalhadores indefinidamente considerados".

Também se deve destacar que a jornada exaustiva é tipificada pelo Código Penal como crime de redução à condição análoga à de escravo e que o explorador está sujeito ao confisco da propriedade na qual for encontrado trabalho escravo, conforme o art. 243 da CRFB.

O trabalho extraordinário por si só causa exaustão. No caso de prorrogação de jornada em atividades insalubres, penosas, ou cumpridas em horário noturno há maior probabilidade de dano à saúde.

Em se tratando de trabalho perigoso, o risco de acidentes é aumentado, devido ao cansaço, que diminui a concentração dos trabalhadores. É imprescindível a vedação de trabalho extraordinário nessas atividades. Só assim poderá ser alcançada uma proteção efetiva à saúde do trabalhador.

5. CARÁTER COMPLEMENTAR DA REDUÇÃO DE JORNADA

Reduzir a jornada e proibir as horas-extras nas atividades que exponham a saúde do trabalhador a agentes agressivos ou perigosos são medidas que devem ser adotadas quando não for possível tornar o ambiente salubre e seguro.

A "redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança" está prevista na CRFB, em seu art. 7º, inciso XXII. Tal previsão, para Sebastião Geraldo de Oliveira,⁸⁰ consubstancia-se em verdadeiro princípio, para o qual o autor sugere o nome de Princípio do Risco Mínimo Regressivo. Tendo em vista esse Princípio, os fatores preventivos devem ser priorizados pela política de proteção à saúde do trabalhador.

⁷⁸ OLIVEIRA, opus cit., p. 180-181.

⁷⁹ Ibid., p. 181.

⁸⁰ Ibid., p. 147-148.

Para o autor⁸¹ a necessidade de medidas preventivas também é imposta pelo Princípio da Retenção do Risco na Fonte. Tendo em vista esse princípio, o risco deve ser eliminado e, se isso não for possível, deve-se controlá-lo desde a sua origem, ao invés "de contentar-se com as medidas de proteção, fornecendo equipamentos ao trabalhador para limitar os efeitos nocivos."

A CRFB, em seu art. 200, inciso VIII, afirma que é competência do Sistema Único de Saúde – SUS colaborar com a proteção do meio ambiente, nele compreendido o do Trabalho. A ordem econômica deve observar a defesa do meio ambiente (art. 170, VI). Trata-se, portanto, de um direito assegurado constitucionalmente o controle do meio ambiente de trabalho, para um local salubre e sem riscos.

A Convenção nº 155 da OIT⁸² preconiza que deverá ser colocada em prática e reexaminada periodicamente "uma política nacional coerente em matéria de segurança e saúde dos trabalhadores e o meio ambiente de trabalho" (art. 4, item 2) e estabelece que:

Essa política terá como objetivo prevenir os acidentes e danos à saúde que forem consequência do trabalho, tenham relação com a atividade de trabalho, ou se apresentarem durante o trabalho, reduzindo ao mínimo, na medida que for razoável e possível, as causas dos riscos inerentes ao meio ambiente de trabalho.

Explica Herval Pina Ribeiro e Francisco A. de Castro Lacaz⁸³ que a redução de jornada seria uma medida complementar de prevenção, juntamente com "o treinamento e conscientização do trabalhador quanto aos riscos de intoxicações e doenças, e a permanente aferição e controle dos ambientes, condições de trabalho e da saúde do próprio trabalhador." Para os autores, no caso de insalubridade, deve-se priorizar medidas como, por exemplo, a substituição de processos, o enclausuramento,⁸⁴ a segregação da operação ou processo e a ventilação.

O caráter complementar da redução de jornada e das férias extraordinárias no trabalho agressivo à saúde foi destacado no Relatório Explicativo⁸⁵ da Revisão da Carta Social da União Europeia. Conforme o documento as medidas preventivas devem ser prioridade e tem como fundamento o art. 3º da Carta.⁸⁶

⁸¹ Ibid., p. 148.

⁸² OLIVEIRA, opus cit., p. 547.

⁸³ RIBEIRO, opus cit., p. 117-118.

⁸⁴ Herval Pina Ribeiro e Francisco A. de Castro Lacaz citam como exemplo de enclausuramento a "caixa de luvas", quando o manuseio da substância é feito dentro de uma caixa vedada, com as mãos protegidas por luvas impermeáveis enfiadas nesta caixa." Ibid., p. 117.

⁸⁵ CONSELHO DA EUROPA. *Explanatory Report*. Disponível em: <<http://conventions.coe.int/Treaty/EN/Reports/HTML/163.htm>>. Acesso em: 14 jan. 2013.

⁸⁶ Veja a nota explicativa nº 50.

Ileana Neiva Mousinho⁸⁷ explica que o MPT, por meio de Termo de Ajustamento de Conduta (TAC), pode obter compromisso para a troca de equipamentos que possam prejudicar a saúde do trabalhador. Saliente-se que, conforme o art. 876 da CLT, o TAC é título executivo extrajudicial e pode ser executado diretamente na Justiça do Trabalho se o acordo for descumprido.

Conforme a autora,⁸⁸ o MPT também poderá em Ação Civil Pública pedir a substituição de máquinas e a interdição do estabelecimento, para a defesa da saúde e segurança dos trabalhadores, "diante da natureza de direito fundamental e da primazia do direito à saúde da coletividade de trabalhadores".

A Norma Regulamentadora nº 3⁸⁹ (NR 3) estabelece que o "embargo e interdição são medidas de urgência, adotadas a partir da constatação de situação de trabalho que caracterize risco grave e iminente ao trabalhador." Já a Lei 8.080⁹⁰, de 19 de setembro de 1990, prevê que a competência do Sistema Único de Saúde compreende a colaboração na proteção do meio ambiente do trabalho (art. 6º, V) e garante o direito "[...] ao sindicato dos trabalhadores de requerer ao órgão competente a interdição de máquina, de setor de serviço ou de todo ambiente de trabalho, quando houver exposição a risco iminente para a vida ou saúde dos trabalhadores" (art. 6º, § 3º, VIII).

Desse modo afirma a Procuradora⁹¹ que "[...] a substituição de máquinas é uma determinação que não deveria causar estranheza, vez que é corolário da interdição [...]". Assim, é plenamente possível que a alteração de uma máquina que cause risco à saúde do trabalhador seja proposta em TAC ou requerida em Ação Civil Pública.

Quando não for possível eliminar os agentes agressivos, eles deverão ser reduzidos ao mínimo possível. Nesse caso, mesmo que a exposição ao agente insalubre se enquadre em limites de tolerância, a jornada deve ser reduzida. Não há como se estabelecer limites seguros de exposição a agentes nocivos, tendo em vista que cada organismo possui capacidades diferentes de resistência. Sebastião Geraldo de Oliveira⁹² expõe o problema dos limites de tolerância:

Questão tormentosa é a fixação dos limites de tolerância. É bastante fugidia ou sem nitidez a fronteira onde termina a saúde e começa a doença, pois depende de conhecimento científico, investimento em

pesquisas, equipamentos de alta precisão e até mesmo vontade do legislador. Com frequência, os estudos estão demonstrando que os limites de tolerância, até então tidos como confiáveis, provocam danos a logo prazo.

A prioridade da política de proteção à saúde do trabalhador deve ser o ambiente de trabalho seguro e salubre. Porém, quando for impossível eliminar os agentes agressores à saúde⁹³ e houver redução a limites toleráveis (neutralização), a redução de jornada e a proibição de horas-extras deverão ser adotadas.

CONCLUSÃO

O Princípio da Dignidade da Pessoa Humana, consagrado como fundamento da República, não permite que o trabalho seja tratado como mercadoria. Portanto, fere esse Princípio o pagamento de um adicional para o trabalho que agrida a saúde, pois a monetização, em sua essência, trata-se da compra da saúde do trabalhador pelo empregador.

A monetização não contribui para a qualidade de vida do trabalhador. Os baixos valores dos adicionais estimulam a continuidade da atividade empresarial em condições insalubres, pois é mais vantajoso financeiramente ao empregador pagar o adicional do que tornar o ambiente de trabalho saudável.

A eliminação dos agentes nocivos à saúde deve ser a medida norteadora de uma política de proteção à saúde do trabalhador. Quando isso não for possível, como nos casos dos profissionais da saúde, cujo trabalho noturno e insalubre são imprescindíveis, deve se reduzir o tempo de exposição do trabalhador ao agente nocivo.

A redução de jornada nas atividades prejudiciais à saúde do trabalhador é medida adotada em diversos países. No Brasil, muitos doutrinadores criticam a monetização, por tratar a saúde como mercadoria, ao colocar um preço a ser pago por ela por meio dos adicionais. Resta ampliar a discussão para que os trabalhadores reivindiquem uma mudança no tratamento da sua saúde.

A monetização desestimula o empregado a lutar por melhores condições de trabalho. Há a possibilidade de que trabalhadores optem por colocar em risco a sua saúde para auferir o adicional ao invés de exigirem salubridade no

⁸⁷ MOUSINHO, opus cit., p. 120-121.

⁸⁸ Ibid., p. 120-121.

⁸⁹ BRASIL. Ministério do Estado do Trabalho. Portaria MTB nº 3.214, de 08 de junho de 1978. Disponível em: <<http://www010.dataprev.gov.br/sislex/paginas/63/mte/1978/3214.htm>>. Acesso em: 08 jan. 2013.

⁹⁰ BRASIL. Lei nº 8.080, de 19 de setembro de 1990. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8080.htm>. Acesso em: 14 fev. 2013.

⁹¹ MOUSINHO, opus cit., p. 120-121.

⁹² OLIVEIRA, opus cit., p. 146.

⁹³ A NR 4 dispõe que: "4.12. Compete aos profissionais integrantes dos Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho: a) aplicar os conhecimentos de Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho ao ambiente de Trabalho e a todos os seus componentes, inclusive máquinas e equipamentos, de modo a reduzir até eliminar os riscos ali existentes à saúde do trabalhador; b) determinar, quando esgotados todos os meios conhecidos para a eliminação do risco e este persistir, mesmo reduzido, a utilização, pelo trabalhador, de equipamento de proteção individual (EPI), de acordo com o que determina a NR 6, desde que a concentração, a intensidade ou característica do agente assim o exija [...]" BRASIL. Ministério do Estado do Trabalho. Portaria MTB nº 3.214, de 08 de junho de 1978. Disponível em: <<http://www010.dataprev.gov.br/sislex/paginas/63/mte/1978/3214.htm>>. Acesso em: 08 jan. 2013.

meio ambiente de trabalho. Sem o adicional o trabalhador seria desestimulado a aceitar o descaso do empregador com a sua saúde.

Passados 78 anos de aplicação da monetização, desde a introdução do adicional de insalubridade no sistema legislativo nacional, as doenças ocupacionais são um grave problema de saúde pública. A redução da jornada e, por consequência, o menor tempo de exposição aos agentes agressivos à saúde, é a medida capaz de diminuir o número de vítimas do trabalho.

A monetização não é eficaz para a proteção da saúde do trabalhador. Por isso, há necessidade de uma nova forma de tratamento dos trabalhos prejudiciais à saúde, que priorize a prevenção, com foco no controle do meio ambiente do trabalho, combinada com a redução de jornada, sem a compra de saúde por meio de adicionais.

REFERÊNCIAS

ARGENTINA. Lei nº 20.744, de 13 de maio de 1976. Disponível em: <<http://infoleg.mecon.gov.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25552/texact.html>>. Acesso em: 14 jan. 2013.

BRASIL. Conselho Superior da Justiça do Trabalho. Resolução nº 66, de 10 de junho de 2012. Disponível em: <http://aplicacao.tst.jus.br/dspace/bitstream/handle/1939/7231/_%E2%98%852010_res0066_csjt_rep01.pdf?sequence=4>. Acesso em: 13 dez. 2012.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil, 5 de outubro de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constitui%C3%A7ao.htm>. Acesso em: 08 fev. 2013.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 08 fev. 2013.

BRASIL. Lei nº 12.740, de 8 de dezembro de 2012. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 10 jan. 2013.

BRASIL. Lei nº 185, de 14 de janeiro de 1936. Disponível em: <<http://www2.camara.gov.br/legin/fed/lei/1930-1939/lei-185-14-janeiro-1936-398024-publicacaooriginal-1-pl.html>>. Acesso em: 06 dez. 2012.

BRASIL. Lei nº 8.080, de 19 de setembro de 1990. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8080.htm>. Acesso em: 14 fev. 2013.

BRASIL. Ministério do Estado do Trabalho. Portaria MTB nº 3.214, de 08 de junho de 1978. Disponível em: <<http://www010.dataprev.gov.br/sislex/paginas/63/mte/1978/3214.htm>>. Acesso em: 08 jan. 2013.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, 6ª Turma, RO nº 0003877-74-2010-5-15-0156, Relator: Des. Jorge Luiz Souto Maior, Publicado no DJ de 31 outubro de 2012.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região, 3ª Turma, RO nº 0000654-43.2011.5.18.0141, Relatora: Des.ª Elza Cândida da Silveira, Publicado no DJ de 20 de janeiro de 2006.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho, 8ª Turma, RR nº 276400-09.2008.5.09.0069, Relator: Min. Carlos Alberto Reis de Paula, Publicado no DJ de 27 de junho de 2011.

CONSELHO DA EUROPA. *Carta Social Europeia Revista, de 3 de maio de 1996*. Disponível em: <http://www.gddc.pt/direitos-humanos/textos-internacionais-dh/tidregionais/rar64A_2001.html>. Acesso em: 14 jan. 2013.

CONSELHO DA EUROPA. *Explanatory Report*. Disponível em: <http://conventions.coe.int/Treaty/EN/Rep_orts/HTML/163.htm>. Acesso em: 14 jan. 2013.

ESPANHA. Real Decreto 1.561, de 21 de setembro de 1995. Disponível em: <<http://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1995-21346>>. Acesso em: 14 jan. 2013.

IGREJA CATÓLICA. Papa (1823-1829: Leão XIII). *Carta Encíclica Rerum Novarum*: sobre as condições dos operários. Disponível em: <http://www.vatican.va/holy_father/leo_xiii/encyclicals/documents/hf_l-xiii_enc_15051891_rerum-novarum_po.html>. Acesso em: 02 dez. 2012.

MORAES, Alexandre. *Direito Constitucional*. 17. ed., São Paulo: Atlas, 2011.

MOURA, Demócrito. *Saúde não se dá, conquista-se*. São Paulo: Hucitec, 1989.

MOUSINHO, Ileana Neiva. Meio Ambiente do Trabalho. In: SANTOS, Élisson Miessa dos Santos (Coord.); CORREA, Henrique. *Estudos Aprofundados MPT (Ministério Público do Trabalho)*. Salvador: Juspodivm, 2012.

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

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO – ESCRITÓRIO DO BRASIL. *Constituição da Organização Internacional do Trabalho (OIT)*. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/decent_work/doc/constituicao_oit_538.pdf>. Acesso em: 03 dez. 2012.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. *Cláusulas de los tratados de paz relativas al trabajo*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 1920.

PARAGUAI. Lei nº 213, de 29 de outubro de 1993. Disponível em: <<http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WBTEXT/35443/64905/S93PRY01.HTM#1t2>>. Acesso em: 14 jan. 2013.

PRUNES, José Luiz Ferreira. *Insalubridade e Periculosidade no Trabalho: problemas e soluções*. São Paulo: LTr, 1974.

RAMAZZINI, Bernardino. *As Doenças dos Trabalhadores*. Tradução Raimundo Estrela. São Paulo: Fundacentro, 1982.

REBOUÇAS, Antonio José de Arruda et al. *Insalubridade: Morte Lenta no Trabalho: a insalubridade no Brasil*. São Paulo: Oboré Editorial, 1989.

RIBEIRO, Herval Pina; LACAZ, Francisco Antonio de Castro. *De que Adoecem e Morrem os Trabalhadores*. São Paulo: DIESAT, 1984.

RUTENFRANZ, Joseph; KNAUTH, Peter; FISCHER, Frida Marina (Rev.). *Trabalhos em Turnos e Noturno*. Tradução Reinaldo Mestrinel. São Paulo: Hucitec, 1989.

URUGUAI. Lei nº 11.577, de 14 de outubro de 1950. Disponível em: <<http://www.parlamento.gub.uy/leyes/AccessoTextoLey.asp?Ley=11577&Anchor>>. Acesso em: 14 jan. 2013.