



CENTRO UNIVERSITÁRIO DE LAVRAS  
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO

**LÍDIA MARTA AUGUSTO GUADALUPE**

**MONETIZAÇÃO DA SAÚDE DO TRABALHADOR  
ATRAVÉS DA ANÁLISE DO ADICIONAL DE INSALUBRIDADE**

**LAVRAS - MG**

**2021**

**LÍDIA MARTA AUGUSTO GUADALUPE**

**MONETIZAÇÃO DA SAÚDE DO TRABALHADOR  
ATRAVÉS DA ANÁLISE DO ADICIONAL DE INSALUBRIDADE**

Monografia apresentada ao Centro  
Universitário de Lavras como parte das  
exigências do curso de graduação em  
Direito.

Orientador: Prof. Me. Giovani Gomes  
Guimarães.

**LAVRAS - MG**

**2021**

Ficha Catalográfica preparada pelo Setor de Processamento Técnico  
da Biblioteca Central do UNILAVRAS

Guadalupe, Lídia Marta Augusto.

G897m Monetização da saúde do trabalhador através da análise do  
adicional de insalubridade / Lídia Marta Augusto Guadalupe. – Lavras:  
Unilavras, 2021.

41 f.

Monografia (Graduação em Direito) – Unilavras, Lavras,  
2021.

Orientador: Prof. Giovani Gomes Guimarães.

1. Monetização. 2. Saúde. 3. Trabalhador. 4.  
Insalubridade. I. Guimarães, Giovani Gomes (Orient.). II. Título.

**LÍDIA MARTA AUGUSTO GUADALUPE**

**MONETIZAÇÃO DA SAÚDE DO TRABALHADOR  
ATRAVÉS DA ANÁLISE DO ADICIONAL DE INSALUBRIDADE**

Monografia apresentada ao Centro  
Universitário de Lavras como parte das  
exigências do curso de graduação em  
Direito.

APROVADA EM: 06/10/2021

**ORIENTADOR**

Prof. Me. Giovani Gomes Guimarães/UNILAVRAS

**MEMBRO DA BANCA**

Prof. Pós-Dr. Denilson Victor Machado/UNILAVRAS

**LAVRAS – MG**

**2021**

*Aos meus pais Plínio e Cleuza.*

*Ao meu esposo Márcio.*

*Aos meus filhos Bianca, Bruno e Manoela.*

## **AGRADECIMENTOS**

A elaboração deste trabalho só foi possível graças a ajuda de algumas pessoas aos quais devo agradecer.

Primeiramente à Deus por ser meu refúgio nas horas difíceis, aos professores que não compartilham só a sabedoria, mas sim a sua fé e experiência.

Em especial, agradeço a minha família que a todo momento demonstraram o seu carinho, apoio e paciência.

Manifesto minha gratidão de forma particular ao Professor Orientador, que sempre me incentivou e apoiou e; principalmente teve um papel fundamental na escolha do tema desse trabalho.

## RESUMO

**Introdução:** O presente trabalho apresenta um estudo sobre a monetização da saúde do trabalhador sob a perspectiva do adicional de insalubridade. **Objetivo:** Analisar como a saúde do trabalhador é afetada pela exposição ao risco da insalubridade presente no ambiente de trabalho e a falta de incentivo público para que as empresas possam investir em equipamentos e/ou outros métodos para a melhoria do ambiente laboral, o que poderia evitar que o trabalhador receba uma remuneração por estar exposto a riscos. **Metodologia:** A metodologia utilizada neste trabalho foi hipotético-dedutiva, realizado através de pesquisa bibliográfica em doutrinas, legislações relacionadas ao tema, cuja leitura incluirá livros e artigos que fazem uma reflexão sobre o tema em questão. **Conclusão:** Conclui-se que o Brasil em seu âmbito jurídico/operacional precisa atuar mais ativo nas políticas relacionadas a saúde e segurança do trabalhador. Essa evolução precisa reforçar o valor da prevenção, adotando critérios que se encaixam nos padrões atuais. No que tange aos direitos do trabalhador, a mera remuneração não pode ser usada como pretexto para que ele se coloque em risco. Ressalta-se que há disponibilização de meios e equipamentos para que o risco seja praticamente nulo, ou extremamente evitável, deve-se incentivar a redução/ eliminação do risco, a integridade física deve ser preservada.

**Palavras-chaves:** Monetização; saúde; trabalhador; insalubridade.

## LISTA DE SIGLAS

ACGIH	<i>American Conference os Governmental Industrial Hygienistis</i>
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
EPI	Equipamento de Proteção Individual
EPC	Equipamento de Proteção Coletiva
MTE	Ministério do Trabalho e Previdência
NR	Normas Regulamentadoras
SCIELO	Scientific Eletronic Library Onlin
TST	Tribunal Superior do Trabalho
UNILAVRAS	Centro Universitário de Lavras

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO .....</b>	<b>9</b>
<b>2 REVISÃO DE LITERATURA .....</b>	<b>11</b>
2.1 SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO .....	11
<b>2.1.2 História da saúde do trabalhador .....</b>	<b>13</b>
<b>2.1.3 Convenção OIT .....</b>	<b>15</b>
<b>2.1.4 Direito à saúde na Legislação Brasileira.....</b>	<b>16</b>
<b>2.1.5 Normas regulamentadoras .....</b>	<b>17</b>
2.2 MEIO AMBIENTE DO TRABALHO .....	18
<b>2.2.1 Agentes agressores .....</b>	<b>19</b>
<b>2.2.2 O adicional de insalubridade.....</b>	<b>20</b>
<b>2.2.3 Caracterização do adicional de insalubridade.....</b>	<b>21</b>
<b>2.2.4 Danos à saúde do trabalhador .....</b>	<b>23</b>
2.3 MONETIZAÇÃO DO RISCO NAS ATIVIDADES INSALUBRES.....	23
2.4 RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR DIANTE DO RISCO.....	28
2.5 MEDIDAS DE PREVENÇÃO E PROTEÇÃO .....	29
<b>2.5.1 Equipamentos de proteção individual.....</b>	<b>30</b>
<b>2.5.2 Equipamentos de proteção coletiva .....</b>	<b>32</b>
2.6 POLÍTICAS PÚBLICAS NO CENÁRIO INTERNACIONAL.....	33
<b>2.6.1 Tendências atuais a política nacional .....</b>	<b>34</b>
<b>3 CONSIDERAÇÕES GERAIS .....</b>	<b>36</b>
<b>4 CONCLUSÃO .....</b>	<b>38</b>
<b>REFERENCIAS.....</b>	<b>39</b>

## 1 INTRODUÇÃO

O presente trabalho possui como perspectiva o estudo sobre a compensação Pecuniária que os trabalhadores recebem por estarem expostos a riscos no ambiente de trabalho, em outras palavras, o pagamento de um adicional em decorrência da exposição do empregado a agentes nocivos que possam causar danos a sua saúde.

Mais precisamente, o trabalho foi dirigido à análise do adicional de insalubridade, onde trabalhadores que trabalham em ambiente insalubre possui o direito de receber um adicional em seu salário relacionado a esta condição.

Atualmente temos 34 NR's- Normas Regulamentadoras que tratam sobre diversos temas relacionados à saúde e segurança do trabalho, elas possuem critérios mínimos que deverão ser aplicados pelas empresas em forma de prevenção.

Na NR15- Atividades e Operações Insalubres encontram-se os critérios que definem a caracterização ou não do adicional de insalubridade, esta norma é o nosso principal objeto de estudo, pois, ela orienta quais as ações que devem ser tomadas pelas empresas no que tange à saúde do trabalhador.

O presente trabalho apresenta um estudo dos critérios que foram adotados para a implantação da remuneração por insalubridade e sua relação com as políticas implementadas com o propósito de mudança comportamental tanto das empresas, quanto dos trabalhadores, em busca da prevenção do risco.

No primeiro momento pretende-se demonstrar como os fatos históricos influenciaram na transformação da segurança e medicina do trabalho, procurando modificar a situação degradante da cultura laboral.

Posteriormente, analisaremos o meio ambiente do trabalho e os agentes agressores encontrados e sua influência na saúde do trabalhador. A responsabilidade que o empregador possui na função preventiva e as políticas que estão sendo implantadas para a resolução de resolução dos riscos.

A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 preceitua alguns direitos fundamentais ao ser humano, tendo como principal fundamento o da dignidade humana (art.1º, III); possui como objetivo a promoção do bem-estar e justiça social (art. 3º, IV), além é claro, dos direitos sociais, onde reconhece ao trabalhador o direito à redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança (art.7º, XXII).

Pretende-se esclarecer, como a remuneração recebida pelo trabalhador exposto ao risco da insalubridade afeta a sua dignidade e, identificar como a monetização do risco desestimula as empresas a investirem na redução e/ou eliminação dos riscos no ambiente de trabalho.

Diante de algumas verificações constata-se os conflitos judiciais que prejudicam o avanço das políticas públicas no sentido de atuar mais ativamente para a resolução dos problemas relacionados à Saúde e Segurança do trabalhador e; ao mesmo tempo evidencia-se como o trabalhador brasileiro é negligenciado em detrimento a uma remuneração que lhe causa danos graves a saúde.

O objetivo, portanto, é a análise das condições que são necessárias para o desenvolvimento de ações que contribuam para o desenvolvimento de um ambiente saudável e seguro para o trabalhador, tanto pelas empresas quanto por incentivos do poder público.

## 2 REVISÃO DE LITERATURA

### 2.1 SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO

A Segurança e Medicina do Trabalho é um ramo do Direito do Trabalho que tem como objetivo oferecer ao trabalhador condições de proteção à sua saúde no ambiente laboral e, conseqüentemente oferecer a ele o direito de recuperação quando não se encontra em condições de prestar serviço ao empregador. (RESENDE, 2020, p.960), assim o preceitua:

“A Segurança e Medicina do Trabalho é um segmento científico vinculado ao Direito do Trabalho, cujo escopo é estabelecer medidas de proteção à segurança e à saúde do trabalhador.” (RESENDE, 2020, p.960)

Este tema é de grande relevância, pois, as normas trabalhistas visavam proteger somente a integridade física dos trabalhadores, mas atualmente elas buscam prever a adaptação do trabalho ao homem. Assim, como nas palavras de (MARTINEZ, 2020, p.388):

“As normas de saúde, higiene e segurança laboral passaram, então, a ter um espaço central nas relações de emprego, e isso se justificou diante do fato de o empregador não apenas ser responsável pela contraprestação salarial dos seus operários, mas também pela manutenção da sua higidez no decurso do vínculo contratual”. (MARTINEZ, 2020, p.388).

As normas de higiene e segurança do trabalho não gera responsabilidade só para o empregador, mas empregados e o Estado.

Na CLT, Capítulo V. Da Segurança e Medicina do Trabalho em seu artigo 157, constatamos as determinações que o empregador deve cumprir no campo da segurança e medicina do trabalho.

Art. 157 - Cabe às empresas:

- I - cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho;
- II - instruir os empregados, através de ordens de serviço, quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais;
- III - adotar as medidas que lhes sejam determinadas pelo órgão regional competente;

IV - facilitar o exercício da fiscalização pela autoridade competente.

No entanto se faz necessário que o trabalhador observe e coloque em prática as normas de segurança e medicina do trabalho implantado, colaborando assim com o bem estar dentro do ambiente e trabalho.

Assim preceitua o artigo 158 da CLT:

Art . 158 - Cabe aos empregados:

I - observar as normas de segurança e medicina do trabalho, inclusive as instruções de que trata o item II do artigo anterior;

II - colaborar com a empresa na aplicação dos dispositivos deste Capítulo.

Parágrafo único - Constitui ato faltoso do empregado a recusa injustificada:

a) à observância das instruções expedidas pelo empregador na forma do item II do artigo anterior;

b) ao uso dos equipamentos de proteção individual fornecidos pela empresa

Deve-se atentar que se o trabalhador se recusar sem motivo justificável a observar as instruções estabelecidas pelo empregador e, até mesmo descumprir com as obrigações estabelecidas como, a utilização dos equipamentos de proteção individual, além de advertências pode acarretar demissão por justa causa.

A medicina e segurança no trabalho é composta por uma equipe multidisciplinar, como médicos do trabalho, engenheiro de segurança do trabalho, técnico em enfermagem do trabalho e técnico em segurança do trabalho.

O objetivo dessa equipe é de promover a saúde dentro da empresa e proteger a integridade física dos trabalhadores. Esse grupo é chamado de SESMT- Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho, assim disciplinado na CLT e regulamentado pela NR 4.

Art . 162 - As empresas, de acordo com normas a serem expedidas pelo Ministério do Trabalho, estarão obrigadas a manter serviços especializados em segurança e em medicina do trabalho.

Parágrafo único - As normas a que se refere este artigo estabelecerão:

a) classificação das empresas segundo o número de empregados e a natureza do risco de suas atividades;

- b) o número mínimo de profissionais especializados exigido de cada empresa, segundo o grupo em que se classifique, na forma da alínea anterior;
- c) a qualificação exigida para os profissionais em questão e o seu regime de trabalho;
- d) as demais características e atribuições dos serviços especializados em segurança e em medicina do trabalho, nas empresas.

O SESMT foi criado para assegurar ao trabalhador um ambiente saudável para exercer suas atividades. Sua composição dependerá da atividade principal da organização e dos números de funcionários.

Portanto, o trabalhador deve sempre seguir os procedimentos operacionais e administrativos implantados pelas empresas, evitando assim que ocorra doenças ocupacionais e acidentes do trabalho.

### **2.1.2 História da saúde do trabalhador**

O homem convive com risco à saúde proveniente do ambiente laboral desde os princípios dos tempos, mas o grande marco foi a Revolução Industrial, que contribuiu para o aumento desses problemas.

Durante a Revolução Industrial os locais onde os trabalhadores exerciam suas atividades eram lugares degradantes, não possuíam as mínimas condições de higiene e segurança.

Os operários das fábricas não possuíam direitos, recebiam salários irrisórios, os locais de trabalho não tinham as mínimas condições de higiene; as crianças tinham que trabalhar e não havia regulamentação das jornadas de trabalho. (OLIVEIRA, 1996, p.52) relata precisamente este período.

[...] contando com a sorte ou com o instinto de sobrevivência, cabia ao próprio trabalhador zelar pela sua defesa diante do ambiente agressivo e perigoso, porque as engrenagens aceleradas e expostas das engenhocas de então estavam acima da saúde ou da vida desprezível do operário. (OLIVEIRA, 1996, p. 52).

Havia muitas doenças e acidentes relacionados ao trabalho e a exposição frequente aos riscos era habitual; como exemplo, tinha a poeira do algodão, do linho

e da lã que poluíam o ar dentro das fábricas e provocavam o que chamavam de “febre da fiação”, tuberculose e outras doenças.

Não havia equipamentos de proteção, e era bastante comum as pessoas sofrerem com os acidentes de trabalho, várias vezes aconteciam acidentes onde os braços e pernas eram arrancados pelas máquinas.

Durante o século XIX, com o emprego de novas técnicas de produção e novos maquinários, os operários começaram a se rebelarem exigindo condições melhores de trabalho, o que trouxe aspectos relevantes para a implantação de normas que assegurassem a segurança do trabalhador.

A medicina do trabalho antes vista como um mecanismo para tratar apenas as doenças que surgiam em decorrência das atividades laborais, tratava a doença, recuperado a saúde do trabalhador ou diminuindo as sequelas com o objetivo de melhorar a produtividade, ou seja, tratava as doenças e acidentes provenientes dos riscos.

No período pós guerra, a economia estava se reacendendo e, a mão de obra antes em declínio, assumia novamente os postos de trabalho, surgindo assim, uma nova relação de saúde e trabalho, nomeada de saúde ocupacional.

Na Itália, surgiram grandes mudanças em relação a saúde do trabalhador; como o Estatuto dos Direitos dos Trabalhadores - Lei nº300, de 20 de maio de 1970 que incorporou algumas reivindicações dos trabalhadores, dentre elas está a não monetização do risco.

Outra transformação importante foi o trabalho do médico Bernardino Ramazzini, que registrou mais de 60 doenças relacionadas ao trabalho, bem como as medidas de proteção e o tratamento adequado, foi um trabalho de grande importância para a medicina do trabalho atualmente, pois, estimulou a criação de leis preventivistas.

Alguns movimentos sociais na Inglaterra também ajudaram na criação das primeiras legislações trabalhista que asseguravam alguns direitos aos trabalhadores, como o estabelecimento de 12 horas de trabalho por dia, proibia o trabalho noturno, obrigava os empregadores a lavar as paredes das fábricas duas vezes por ano e tornava obrigatória a ventilação destas.

Com o passar do tempo o trabalhador passa a participar mais efetivamente das decisões laborais e principalmente, a questionar os processos organizacionais.

No Brasil a 1ª Conferência Nacional de Saúde dos Trabalhadores, realizada em Brasília no ano de 1986, criou uma nova concepção em relação a saúde do trabalhador, através da formação de novas leis e mudanças nos sistemas institucionais, a participação mais efetiva de diversos seguimentos da sociedade foi de grande importância para essa modificação.

Foi o início para a criação das leis relacionadas aos acidentes do trabalho, as convenções que visavam proteger a integridade física e a saúde do trabalhador; houve a criação da OIT em 1919, com o propósito de melhorar as relações trabalhistas no mundo.

Em 1972 foi um grande marco na luta contra acidentes do trabalho com a implantação da formação do Técnico em Segurança e Medicina do Trabalho e, em 27 de julho do mesmo ano, foram publicadas as portarias 3236, que instituiu o Plano Nacional de Valorização do Trabalhador; e a portaria 3237 que tornou obrigatório os Serviços Especializados de Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho nas empresas.

### **2.1.3 Convenção OIT**

As precárias condições de trabalho a partir da Revolução Industrial, período em que o trabalhador era visto somente como um número e não como um ser humano; as condições de trabalho degradantes provocavam inúmeros acidentes e conseqüentemente várias mortes devido à grande demanda por produção.

Nesta época eram contratados vários tipos de mão de obra, desde pessoas adultas até crianças; e esses trabalhadores não possuíam sequer condições mínimas de higiene e cuidados para com a sua segurança e saúde. Neste cenário surgiram vários movimentos internacionais visando a preservação da saúde do trabalhador bem como melhores condições de trabalho.

Depois do término da Primeira Guerra Mundial em 1919, foi fundada a OIT- Organização Mundial do Trabalho, tendo como missão promover oportunidades para homens e mulheres terem acesso a um trabalho decente e produtivo, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade.

E a Convenção de nº155 da OIT adotada na 67ª Conferência Internacional do Trabalho em 1981, foi um marco com relação ao estabelecimento de normas

destinadas a proteção da saúde e segurança do trabalhador e do meio ambiente do trabalho. Alguns artigos dessa Convenção estabelecem as normas e procedimentos que devem ser adotados tanto pelos empregadores quanto pelos empregados em busca da prevenção e melhora no ambiente de trabalho.

Os artigos mencionam a implementação de melhorias nos equipamentos e até mesmo redução dos riscos existentes no ambiente do trabalho; adequação das técnicas produtivas; avaliação do ambiente de trabalho; obrigatoriedade de inspeções, visando não somente a prevenção do trabalhador, mas também a orientação ao empregador quanto as medidas legais a serem adotadas; investigações dos acidentes de trabalho com a finalidade de evitar que se repitam novamente , além da prevenção de doenças ocupacionais.

Estipulou-se também regras preventivas na fabricação de equipamentos, substâncias e materiais utilizados pelos trabalhadores; um dos dispositivos de grande relevância foi dar uma margem de liberdade ao trabalhador, que pode se negar a realizar determinado serviço que possa lhe causar algum perigo de vida; estipulou-se a obrigação de realização de treinamentos aos trabalhadores; e por fim e não menos importante a cooperação entre empregados e empregadores para o cumprimento das regras de saúde e segurança no ambiente de trabalho.

#### **2.1.4 Direito à saúde na Legislação Brasileira**

A legislação brasileira estabelece alguns normativos no sentido de melhorar as condições laborais dos trabalhadores, mesmo com as garantias sociais contidas nos artigos 7º, inciso XXII, da Constituição Federal de 1988.

A convenção da OIT 161 ratificada trouxe progresso referente a saúde e segurança do trabalho, a criação dos serviços de saúde, foi primordial para a dignidade da pessoa humana.

Mesmo com o artigo 157 e seguintes da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT e outras legislações pertinentes, a saúde do trabalhador ainda se encontra em perigo, pois, a legislação trabalhista estabelece que é dever das empresas se adequarem para proporcionar um ambiente laboral adequado aos trabalhadores, procurando minimizar e até mesmo eliminar os riscos existentes, adotando normas de saúde, segurança e higiene ocupacional.

A saúde do trabalhador está atrelada as condições do ambiente de trabalho e as empresas devem se preocupar em melhorá-las, dado que é um direito constitucional do trabalhador.

Há uma crescente necessidade de atualização das normas trabalhistas e obrigatoriedade das empresas de se adequarem as atuais demandas no campo da higiene ocupacional.

### **2.1.5 Normas regulamentadoras**

As Normas Regulamentadoras (Lei 6.514, de 22 de dezembro de 1977) foram criadas para complementar as disposições contidas na CLT, Capítulo V, Título II- Da Segurança e da Medicina do Trabalho, onde dispões sobre as obrigações, direitos e deveres a serem cumpridos pelos empregadores e empregados, com o intuito de proporcionar um trabalho saudável e seguro, prevenindo a ocorrência de acidentes do trabalho e doenças ocupacionais.

A portaria do Ministério do Trabalho e Emprego nº 3.214 de 8 de junho de 1978, fez a publicação das primeiras Normas Regulamentadoras, as outras NR's foram sendo elaboradas com o passar do tempo.

A elaboração das NR's conta com uma comissão tripartite paritária permanente, formada por representantes do governo, de empregadores e trabalhadores. Atualmente é revisionada pela Secretária Especial da Previdência do Trabalho.

Para os profissionais ligados diretamente à área da segurança e medicina do trabalho ou até mesmo de outras áreas, essa norma é de fundamental importância, pois, através dela consegue-se conduzir trabalhador voltados em prol da saúde e integridade física do trabalhador.

Dentro das Normas Regulamentadoras, encontra-se um rol de procedimentos que visam a melhoria tanto no ambiente de trabalho, quanto em procedimentos operacionais, oferecendo orientações sobre quais as metodologias são obrigatórias para a realização de determinadas tarefas.

Encontra-se detalhadas padrões para controle dos riscos e perigos; avaliação e controle das exposições a agentes agressores; programas de prevenção dos riscos e controles da área médica, dentre outros regulamentos para a melhora das condições do meio ambiente do trabalho.

As Normas Regulamentadoras devem ser consultadas pelo empregador como medidas de segurança e suas regulamentações implantadas, pois, além de reduzir o número de acidentes e doenças ocupacionais, traz grandes benefícios a saúde de seus empregados.

## 2.2 MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

Legalmente, o conceito de meio ambiente do trabalho está definido no artigo 3º, inciso I, da Lei 6.938/81- Da Política Nacional de Meio Ambiente.

Art. 3º - Para os fins previstos nesta Lei, entende-se por:

I - Meio ambiente, o conjunto de condições, leis, influências e interações de ordem física, química e biológica, que permite, abriga e rege a vida em todas as suas formas; (BRASIL, 1981).

No presente trabalho não abordaremos o meio ambiente natural, em sua concepção, fauna, flora, ou seja, o ecossistema como um todo, mas abordaremos o meio ambiente do trabalho. O conceito de meio ambiente do trabalho ainda está em processo, não foi totalmente delineado, é amplo e abrangente.

A tutela do Meio Ambiente do Trabalho está contida na Constituição Federal de 1988, nos artigos 225 e 200, inciso VIII:

Art. 200. Ao sistema único de saúde compete, além de outras atribuições, nos termos da lei:

VIII - colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho. (BRASIL,1988).

O artigo 7º da Carta Constitucional também traz disposição acerca do Meio Ambiente do Trabalho:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança; XXIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei; (BRASIL,1988).

O meio ambiente do trabalho é o local em que o trabalhador passa a maior parte do tempo, portanto deve propiciar condições físicas, psíquicas, materiais e

imateriais para que o trabalhador possa desempenhar sua função com eficiência e segurança, protegendo-o de qualquer forma de degradação. Nas palavras de (FIORILLO, 2003, p.23):

“Cujo equilíbrio está baseado na salubridade do meio e na ausência de agentes que comprometam a incolumidade físico-psíquica dos trabalhadores, independentemente da condição que ostentem”. (FIORILLO, 2003, p.23).

São muitas as leis e normas que tutelam a proteção do trabalhador no ambiente de trabalho. Entre elas está a Consolidação das Leis Trabalhistas, que contém disposições gerais, além de normas técnicas, portarias do Ministério do Trabalho, programas, dentre outras, estas específicas para cada tipo de atividade laboral.

Ainda dentro da CLT encontram-se sanções, caso haja o descumprimento das normas de Segurança e Medicina do Trabalho.

Art. 161 - O Delegado Regional do Trabalho, à vista do laudo técnico do serviço competente que demonstre grave e iminente risco para o trabalhador, poderá interditar estabelecimento, setor de serviço, máquina ou equipamento, ou embargar obra, indicando na decisão, tomada com a brevidade que a ocorrência exigir, as providências que deverão ser adotadas para prevenção de infortúnios de trabalho. (BRASIL,1988)

As leis de proteção ao meio ambiente do trabalho visam a proteção do trabalhador em seu ambiente laboral e, a empresa tem papel fundamental no que diz respeito integridade de seus trabalhadores, adotando todas as medidas necessárias para zelar pelo bem-estar de todos os funcionários. Nas palavras de (RESENDE, 2020, p.960):

Zelar pelo meio ambiente do trabalho é obrigação do empregador, de forma a proteger os bens jurídicos trazidos pelo empregado quando da admissão, tais quais a vida, a saúde e a capacidade para o trabalho. Neste diapasão, cabe ao empregador adotar todas as medidas que estiverem ao seu alcance, no sentido de minimizar a possibilidade de ocorrência de acidentes de trabalho e o desenvolvimento de doenças ocupacionais. (RESENDE,2020, p.960)

Sendo assim, o local de trabalho não deve ser de ameaça à integridade ao trabalhador e sim, um ambiente seguro

### **2.2.1 Agentes agressores**

Na legislação brasileira encontram-se dispositivos que preveem o direito a remuneração caso o trabalhador esteja exposto a situações que apresentem risco durante a atividade laborativa. (GODINHO, 2009, p. 685) traz o seguinte conceito:

“Os adicionais consistem em parcelas contra prestativas suplementares devidas ao empregado em virtude do exercício do Trabalho em circunstâncias tipificadas mais gravosas.” (GODINHO, 2009, p.685).

São eles: periculosidade (art. 193, §1º); insalubridade (art. 192); noturno (art.73, caput); elencados na CLT e de; penosidade (art. 7º, XXIII, CF/88); horas extras (art.7º, XVI, CF/88), respectivamente.

São adicionais que preveem a contraprestação pagas aos empregados expostos a condições que gerem gravidade a saúde e a integridade física dos trabalhadores.

## **2.2.2 O adicional de insalubridade**

Em 1936 entrou em vigor na legislação brasileira o adicional de insalubridade, criado pela Lei 185 de 14 de janeiro e; Decreto Lei 399 sem seu artigo 4º, prevendo um aumento salarial para as atividades insalubres.

Atualmente o adicional de insalubridade encontra-se preceituado no artigo 192 da CLT- Consolidação das Leis do Trabalho e também pode ser consultado na NR-15 – Norma Regulamentadora do Ministério do Trabalho e Emprego que assegura a percepção de adicional respectivamente de 40% (quarenta por cento), 20% (vinte por cento) e 10% (dez por cento) do salário-mínimo da região, segundo se classifiquem nos graus máximos, médio e mínimo.

A palavra insalubridade possui como definição linguística a interpretação de risco para a saúde do trabalhador ou para o ambiente, no dicionário encontra-se conceituado com as seguintes definições, (CULTURAL,2015):

1. Que não é bom para a saúde (diz-se esp. de lugar); malsão, deletério.
2. Que causa doença; insalutífero.
3. Direito Trabalhista: capaz de prejudicar de alguma forma a saúde do trabalhador (diz-se de condição de trabalho).

Ainda, quanto ao conceito de insalubridade, (OLIVEIRA 2011, p.194), o denomina:

“O trabalho insalubre é aquele exposto a agentes que podem afetar ou causar danos à saúde, provocar doenças, ou seja, é o trabalho não salubre, não saudável. Muitas enfermidades estão diretamente relacionadas e outras são desencadeadas, antecipadas ou agravadas pela profissão do trabalhador ou as condições em que o serviço é prestado”. (OLIVEIRA, 2011, p.194).

O art. 7º da Constituição Brasileira de 1988 garante ao trabalhador igualdade e condições dignas de trabalho, garantindo a segurança e saúde e o recebimento do adicional se exposto a atividade insalubre ou de periculosidade.

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:  
XXIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei; (BRASIL, 1988)

Na realidade, este adicional é uma compensação para o trabalhador se expor a agentes nocivos a sua saúde durante seu expediente laboral. Atualmente, questiona-se se o adicional de insalubridade diverge do que preceitua a Constituição Federal no que tange a saúde e a dignidade do trabalhador, dessa temática surge a indagação sobre a valoração da saúde do trabalhador, que comumente chamamos de “monetização da saúde do trabalhador”, onde se coloca valor na saúde do trabalhador.

### **2.2.3 Caracterização do adicional de insalubridade**

Ao aprofundarmos um pouco mais sobre o adicional de insalubridade, a legislação trabalhista brasileira estabelece que é direito do trabalhador a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança e que compete às empresas cumprir as normas de segurança e saúde no trabalho assim como estabelece a CLT- Consolidação das Leis do Trabalho em seus artigos de 189 à 192.

Art. 189 - Serão consideradas atividades ou operações insalubres aquelas que, por sua natureza, condições ou métodos de trabalho, exponham os empregados a agentes nocivos à saúde, acima dos limites de tolerância fixados em razão da natureza e da intensidade do agente e do tempo de exposição aos seus efeitos. (BRASIL, 1943)

Portanto, as atividades e operações insalubres possuem condições adversas que coloca a saúde dos trabalhadores em perigo, devendo as empresas se atentarem para os limites fixados dos agentes de exposição e o seu tempo limite de exposição. Esses agentes podem ser físicos, químicos e biológicos.

Art. 190 - O Ministério do Trabalho aprovará o quadro das atividades e operações insalubres e adotará normas sobre os critérios de caracterização da insalubridade, os limites de tolerância aos agentes agressivos, meios de proteção e o tempo máximo de exposição do empregado a esses agentes. (BRASIL, 1943).

O capítulo V da CLT encontra amparo nas Normas Regulamentadoras do Mte, todos os critérios citados estão dispostos na NR 15- Atividades e Operações Insalubres e seus anexos. Através dessa NR o empregador poderá adotar medidas que visem a eliminação e até mesmo a redução dos perigos existentes no local de trabalho e que afete diretamente o trabalhador, como o uso de EPI's- Equipamentos de Proteção individual, EPC's- Equipamentos de Proteção Coletiva e também a neutralização através de investimentos em máquinas e equipamentos.

Art. 191 - A eliminação ou a neutralização da insalubridade ocorrerá:  
I - Com a adoção de medidas que conservem o ambiente de trabalho dentro dos limites de tolerância;  
II - Com a utilização de equipamentos de proteção individual ao trabalhador, que diminuam a intensidade do agente agressivo a limites de tolerância. (BRASIL, 1943).

Um dos aspectos mais importantes da NR 15 é apresentar os limites de tolerância dos agentes ambientais que podem ser quantificados, essa caracterização é feita através de estudos criteriosos das atividades e operações de maneira quantitativa e qualitativa do agente envolvido, de modo a orientar o empregador sobre a necessidade do pagamento do adicional de insalubridade ao seu empregado. Esses limites de tolerância se encontram estabelecidos em seus anexos, onde o empregador poderá consultar e aplicar a seus empregados expostos.

Art. 192 - O exercício de trabalho em condições insalubres, acima dos limites de tolerância estabelecidos pelo Ministério do Trabalho, assegura a percepção de adicional respectivamente de 40% (quarenta por cento), 20% (vinte por cento) e 10% (dez por cento) do salário-mínimo da região, segundo se classifiquem nos graus máximo, médio e mínimo. (BRASIL, 1943).

Portanto, considera-se o adicional de insalubridade como sendo uma remuneração que o empregador repassa a seu empregado como compensação por

sua exposição a determinados agentes nocivos à saúde em decorrência de seu trabalho.

#### **2.2.4 Danos à saúde do trabalhador**

A exposição frequente ao risco da insalubridade pode aos poucos danificar a saúde do trabalhador, causando doenças, fadigas e outros males que podem ser irreversíveis, comprometendo o funcionamento correto do organismo humano.

Além dos danos físicos, constatamos também que o trabalhador exposto a risco está mais propício a ter doenças como estresse, esgotamento, depressão, ansiedade, dentre outras.

(PINTO, 2004), faz um apontamento bem claro sobre a saúde mental do trabalhador:

“A saúde mental no trabalho é apenas uma peça de toda a complicada engrenagem envolvente da higidez e da integridade física, que se tornam facilmente vulneráveis diante das fraquezas da mente”. (PINTO, 2004)

O local insalubre é prejudicial à saúde do trabalhador, portanto deve-se ter uma atenção especial, buscar sua minimização e/ou sua eliminação.

### **2.3 MONETIZAÇÃO DO RISCO NAS ATIVIDADES INSALUBRES**

A monetização visa compensar financeiramente o trabalhador pelos possíveis danos à saúde aos quais está exposto, tendo o respaldo legal para tal atuação, ou seja, se encontra nas normas que as empresas podem indenizar seus trabalhadores por prováveis danos à saúde que possam adquirir.

A monetização no cenário brasileiro visa a compensação do trabalhador pelo risco exposto, desestimulando as empresas a investirem em métodos para a prevenção das ameaças que pode se encontrar no local de trabalho.

Portanto, para a maioria das empresas basta apenas oferecer uma remuneração com o valor mais alto possível que não faltará pessoas interessadas para exercer tal função.

Na atualidade podemos constatar diversas discrepâncias em relação a monetização da saúde do trabalhador principalmente no que tange os riscos aos quais

estão expostos e principalmente a ineficácia de ações que são empregadas para a minimização e até mesmo sua eliminação.

A Constituição Federal coloca a dignidade da pessoa humana como princípio fundamental, no entanto quando se fala em indenizar o trabalhador pelos riscos aos quais está exposto entra-se em conflito ao que se especifica nossa Carta Magna, ou seja, seria considerado desonesto “monetizar a saúde” do trabalhador colocando um preço em sua qualidade de vida.

Segundo (Martinez, 2020, p.403) o adicional de insalubridade pode ser conceituado como:

O adicional de insalubridade, apesar de constituir uma tentativa de compensar a perda de saúde do trabalhador, é entendido, por força de sua habitualidade, como verba de natureza remuneratória, mais especificamente como complemento salarial. (MARTINEZ, 2020, p.403).

Ressalta-se que somente os agentes contemplados nos anexos da NR 15 é que podem ser considerados como agentes insalubres, após uma avaliação técnica, obrigando os empregadores a monetizarem os trabalhadores que estão expostos aos riscos.

Súmula 448, TST: “I — Não basta a constatação da insalubridade por meio de laudo pericial para que o empregado tenha direito ao respectivo adicional, sendo necessária a classificação da atividade insalubre na relação oficial elaborada pelo Ministério do Trabalho (...)”. (BRASIL, 2014)

É importante esclarecer que alguns agentes nocivos à saúde do trabalhador não se encontram nos anexos da NR 15, dificultando, portanto, a quantificação e sua qualificação, inviabilizando o pagamento do adicional ao empregado, portanto, pode-se concluir que não há um critério lógico para a caracterização de uma atividade como sendo insalubre, pois, o agente agressor é desclassificado não sendo indicado pelo Ministério do Trabalho.

Súmula 248, TST: “A reclassificação ou a descaracterização da insalubridade, por ato da autoridade competente, repercute na satisfação do respectivo adicional, sem ofensa a direito adquirido ou ao princípio da irredutibilidade salarial”. (BRASIL, 2003)

Constatada a insalubridade realizada pela perícia no local de trabalho, o empregado fará jus ao adicional nos percentuais de 10%, 20% ou 40% calculados

sobre o salário mínimo, sendo em grau mínimo, médio ou máximo. Portanto, o adicional de insalubridade integra o salário do empregado, conforme Súmula 139, TST:

Súmula 139, TST: “Enquanto percebido, o adicional de insalubridade integra a remuneração para todos os efeitos legais”. (BRASIL, 2005)

E conforme entendimento de (Martinez, 2020, p.403):

O TST, a propósito, editou a Súmula 139 acerca disso. Uma vez recebido, o adicional de insalubridade será integrado ao salário base e, junto com outros complementos salariais, comporá a remuneração para todos os efeitos previstos em lei, entre os quais FGTS, férias, décimo terceiro salário e aviso prévio indenizado. Não haverá, entretanto, repercussão sobre o repouso semanal remunerado porque o adicional de insalubridade, que tem periodicidade mensal, já possui em si, embutido, o valor correspondente à mencionada verba semanal de descanso. (MARTINEZ, 2020, p.403).

Propõe-se que o empregador observe os parâmetros que impõem os limites estabelecidos para a minimização dos agentes perigosos, antes que seu empregado possa trabalhar em um ambiente com condições adversas a sua saúde, pois é vedada a acumulação de adicionais e o empregado pode optar pelo adicional que lhe couber, conforme §2º do art. 193 da CLT.

Art. 193 - São consideradas atividades ou operações perigosas, na forma da regulamentação aprovada pelo Ministério do Trabalho, aquelas que, por sua natureza ou métodos de trabalho, impliquem o contato permanente com inflamáveis ou explosivos em condições de risco acentuado.

§ 2º - O empregado poderá optar pelo adicional de insalubridade que porventura lhe seja devido.

Há também posicionamento contrário na doutrina com relação ao pagamento de somente um adicional de insalubridade, conforme a citação de (BARROS, 2011, p.623):

Entendemos que, se as condições do trabalho são duplamente gravosas, é cabível o pagamento dos dois adicionais, pois houve exposição a dois agentes insalubres diferentes, que podem ocasionar prejuízos a diversos órgãos do corpo humano. Nesse sentido, pronunciamos-nos favoravelmente ao pagamento de dois adicionais a empregado que trabalha operando raios x e ainda mantinha contato com portadores de moléstia contagiosa. (BARROS, 2011, p. 623).

De acordo com a citação acima, o trabalhador faria jus ao duplo adicional de insalubridade por estar exposto a dois agentes agressivos, o raio X, o qual opera e

estar em contato com pessoas portadoras de diversas doenças. Constatada a insalubridade o operador de raio X estaria exposto a radiações ionizantes, constante no anexo 5 da NR 15, portanto faria jus ao adicional de 40%; e estando em contato com pessoas com várias moléstias e se constatado que essas pessoas possuem doenças infectocontagiosas em isolamento, novamente o operador faria jus ao recebimento do percentual de 40%, ou seja, o ele receberia um percentual de 80%, ou seja, receberia o grau máximo referente a exposição aos dois agentes de risco.

Para (Oliveira, 2011, p.119) o trabalhador exposto aos agentes insalubres possui o direito a uma concessão de um período maior de descanso para sua recuperação, a causa seria os desgastes que sua saúde sofre por estar desprotegido.

A legislação brasileira está muito focada em remunerar o trabalhador pela sua exposição ao risco e não em implantar melhorias no ambiente de trabalho afim de minimizar e/ou eliminar os agentes de riscos. Inicialmente imaginava-se que o pagamento dos adicionais de insalubridade traria grande prejuízo ao empregador e o incentivaria a investir nas melhorias dos ambientes laborais com a presença dos riscos, mas constatou-se que foi uma grande vantagem para os empregadores pagar pelo risco do que investir na saúde do trabalhador.

As empresas devem entender que o setor de engenharia de saúde e segurança do trabalho deve focar sempre na prevenção, conforme tendências internacionais, pois, a monetização da saúde do trabalhador enfatiza um comportamento permissivo dos empregadores e inviabiliza a implantação de políticas voltadas a saúde e segurança do trabalhador por parte do governo e das empresas. Não devendo as empresas pagar pela saúde de seu trabalhador e sim prevenir para que ela não pereça. Neste sentido, (OLIVEIRA, 2011, p.119), orienta:

A solução retrógrada de compensar a agressão por adicionais (monetização do risco) vem sendo banida com energia pelos trabalhadores, sob a bandeira coerente de que "saúde não se vende". De fato, a crescente dignificação do trabalho repele a política de remunerar as agressões à saúde, acelerando o desgaste do trabalhador e, conseqüentemente, apressando a sua morte. (OLIVEIRA, 2011, p. 119).

Portanto, cabe uma análise da atual legislação, se realmente os percentuais aplicados são realmente efetivos, pois, o que se constata é que seu objetivo principal não está sendo alcançado, ou seja, o incentivo a implantação de medidas preventivas

e protetivas no ambiente laboral não estão sendo aplicadas, principalmente ao grande desgaste que essas atividades provocam na saúde do trabalhador.

Veja exemplo na reportagem de (João Guedes, 2015, p. 54):

Não faltam exemplos desse descompasso que expõe os trabalhadores a agravos sérios, sem qualquer proteção da legislação. O chefe do Serviço de Agentes Físicos do Centro Técnico Nacional da Fundacentro, Irlon de Ângelo da Cunha, cita o caso do cloreto de vinila. A substância utilizada no setor industrial tem limite de tolerância, fixado pelo Anexo 11 da NR 15, 156ppm (partes por milhão). Já a ACGIH é mais rigorosa, com um teto de 1ppm para o agente, que pode provocar câncer de pulmão e dano ao fígado. “Os reflexos negativos devido à utilização de limites desatualizados impactam o trabalho de vários modos: na caracterização do risco, no respectivo pagamento do adicional de insalubridade, na adoção das medidas de controle e na utilização desses limites para fins de aposentadoria especial”, avalia Cunha. (GUEDES, 2015, p. 54).

Na revista proteção podemos diversas opiniões onde podemos verificar que se pretende uma modificação da NR15 utilizando como base os índices da ACGIH- American Conference of Governmental Industrial Hygienists ou Conferência Americana de Higienistas Industriais Governamentais. Trata-se de uma associação privada de profissionais de higiene ocupacional e outros relacionados, sediada nos Estados Unidos da América. Entre os seus principais objetivos está promover a proteção de trabalhadores expostos a fatores de riscos. Suas publicações são referências mundiais na análise de riscos físicos, químicos e biológicos.

A ACGIH estuda e estabelece os limites de exposição ocupacional para substâncias químicas, agentes físicos e índices de exposição biológicos adotados internacionalmente. Esses limites, para cada tipo de fator de risco, são utilizados em vários países na elaboração de normas de segurança e de proteção à saúde.

Sendo assim, a atualização da NR 15 proporcionaria maior agilidade na identificação do risco e identificação dos limites de tolerância, visto que os limites de tolerância avaliados pela ACGIH são atualizados anualmente. Vale lembrar que algumas atividades executadas pelo trabalhador e embora sejam nocivas à sua saúde são de grande importância para a sociedade, como por exemplo, os profissionais de saúde que estão expostos diariamente a agentes biológicos e impedir que essas atividades sejam executadas afetando todo o interesse da coletividade.

## 2.4 RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR DIANTE DO RISCO

A Responsabilidade Civil se refere ao campo do Direito Civil, mais precisamente no artigo 927 do Código Civil e, assim dispõe:

“Artigo 927 — Aquele que, por ato ilícito (artigos 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo”.

Parágrafo único. Haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem”. (BRASIL,2002)

Mas no que diz respeito ao direito do trabalho, envolve a ação e/ou omissão que possa desencadear prejuízos na relação de trabalho entre empregador e empregado.

Como antes mencionado a responsabilidade do empregador encontra-se disciplinado em vários normativos legais, analisando sistematicamente, a responsabilidade civil decorre da obrigação de indenizar a danos causados a terceiros por aquele que violou os direitos de outrem.

No que tange a responsabilidade civil subjetiva, se funda na culpa da pessoa danosa, ou seja, ela indenizará a vítima moral ou materialmente imputado assim que constado a sua culpa, essa obrigação de indenizar é decorrente da conduta do agente, conforme preceitua o artigo 186 do Código Civil.

Art. 186. Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito. (BRASIL,2002)

Já a responsabilidade objetiva mesmo que não se comprove a culpa do agente causador do dano, o mesmo é obrigado a indenizar a vítima, neste acaso o risco da atividade é o motivo. (Oliveira, 2006, p.91), aponta que:

O choque da realidade com a norma legal impulsionou os estudiosos no sentido da busca de soluções para abrandar, ou mesmo excluir, o rigorismo da culpa como pressuposto para indenização, até porque o fato concreto, colocado em pauta para incômodo dos juristas, era o dano consumado e o lesado ao desamparo. Pouco a pouco, o instrumental da ciência jurídica começou a vislumbrar nova alternativa para acudir as vítimas dos infortúnios. Ao lado da teoria subjetiva, desenvolveu-se a teoria do risco ou objetiva, segundo a qual basta o autor demonstrar o dano e a relação de causalidade

para o deferimento da indenização. Os riscos da atividade, em sentido amplo, devem ser suportados por quem dela beneficia. (OLIVEIRA, 2006, p. 91)

Na área trabalhista aplica-se a teoria da responsabilidade objetiva, em especial no que se refere a saúde dos trabalhadores; mas mesmo com essa percepção de que o empregador responde pelos danos, o mesmo não consegue sustentar todas as ações que devem ser implementadas.

O Estado deveria dar um suporte melhor ao empregador no sentido de potencializar melhorias e qualidade de vida para os trabalhadores em seus postos de trabalho.

Ressalta-se que o investimento em máquinas, equipamentos e ferramentas operacionais e/ou administrativas é o melhor caminho para a resolução dos problemas relacionados ao agente insalubre.

Quando ocorrem esses investimentos por parte do empregador, evitam-se que ocorra acidentes em decorrência do trabalho, doenças ocupacionais e possíveis passivos trabalhistas.

## 2.5 MEDIDAS DE PREVENÇÃO E PROTEÇÃO

Conhecido os perigos e riscos das atividades, é possível evitar e até mesmo eliminar a ocorrência de alguns acidentes e/ou doenças ocupacionais, isso pode ser feito através de medidas de prevenção.

A prevenção decorre da implementação de ações posterior identificação, planejamento, execução e verificação dos perigos e riscos encontrados no ambiente de trabalho, abrange também métodos interativos por parte da gestão para o controle e melhoria dos processos e produtos.

A disseminação de conhecimento, através de treinamentos associada a novas técnicas de antecipação e controle de ocorrências danosas, proporcionaria a correção dos problemas e evitaria a maioria dos acidentes e doenças de trabalho, possibilitando a promoção da saúde nos locais de trabalho.

É necessário um acompanhamento contínuo das medidas de segurança implantadas, para que seja garantida a sua eficácia, mesmo que se utilize um dos meios de proteção mais conhecido, o EPI, não é garantia que o trabalhador não se

contamine ou sofra algum tipo de acidente, pois, o EPI evita um dano mais grave, mas não impede que o acidente aconteça.

Um dos meios mais eficazes para acabar com a monetização da saúde do trabalhador e diversos problemas relacionados a relação laboral entre empregador e empregado é a adoção de medidas preventivas e protetivas nos ambientes laborais; principalmente onde ocorre a incidência de agentes nocivos, devendo-se acrescentar medidas de segurança tanto coletivas quanto individuais.

Associada a esses fatores vale mencionar outro fator relevante que seria a atualização da legislação, para que atraia e incentive a adoção dessas medidas por parte das empresas. É crucial promover a cultura da prevenção nos locais de trabalho em conexão com entidades públicas, sociedade civil, sindicatos além de empregados e empregadores.

### **2.5.1 Equipamentos de proteção individual**

A eliminação e/ou redução dos agentes nocivos no ambiente de trabalho pode ser efetivado através de mudanças no processo de trabalho, investimento em máquinas e equipamentos; substituição de substâncias agressiva e utilização dos equipamentos de proteção individuais.

Assim, salienta, (Romar, 2017, p.674):

Assim, adotando o empregador medidas de proteção no ambiente de trabalho, fornecendo equipamentos de proteção individual (EPIs) e implantando medidas coletivas de proteção, poderá neutralizar ou eliminar a atuação de agentes insalubres, de sorte que o empregado não mais fará jus ao adicional. No entanto, se mesmo com a adoção de medidas de proteção a insalubridade não puder ser eliminada ou neutralizada, mas a adoção das medidas de proteção no ambiente de trabalho minimize o impacto do agente agressor à saúde dos trabalhadores e, conseqüentemente, diminuam o grau de insalubridade, o adicional poderá ser pago no valor correspondente a esta nova condição. (ROMAR, 2017, p.674).

O fornecimento do equipamento de proteção individual é de obrigação da empresa e conseqüentemente o seu uso pelo trabalhador, desde de que identificado o risco pelo qual está exposto e que verificadas que as medidas de proteção coletiva já implantadas não são eficazes ou suficientes para a proteção da saúde e integridade

física do trabalhador, conforme estabelece a NR 6 que elenca algumas orientações ao empregador, são elas:

Cabe ao empregador quanto ao EPI, Art. 6.9.1:

- a) Adquirir o adequado ao risco de cada atividade;
- b) Exigir seu uso;
- c) Fornecer ao trabalhador somente o aprovado pelo órgão nacional competente em matéria de segurança e saúde no trabalho;
- d) Orientar e treinar o trabalhador sobre o uso adequado, guarda e conservação;
- e) Substituir imediatamente, quando danificado ou extraviado;
- f) Responsabilizar-se pela higienização e manutenção periódica; e,
- g) Comunicar ao MTE qualquer irregularidade observada.
- h) Registrar o seu fornecimento ao trabalhador, podendo ser adotados livros, fichas ou sistema eletrônico.

Cabe ao empregado quanto ao EPI, Art. 6.7.1

- a) usar, utilizando-o apenas para a finalidade a que se destina;
- b) responsabilizar-se pela guarda e conservação;
- c) comunicar ao empregador qualquer alteração que o torne impróprio para uso; e,
- d) cumprir as determinações do empregador sobre o uso adequado. (ARAUJO, 2009.p.205)

Já a Súmula 289 do TST enfatiza que além dos equipamentos de proteção individual é necessária a implantação de outras medidas:

“O simples fornecimento do aparelho de proteção pelo empregador não o exime do pagamento do adicional de insalubridade. Cabe-lhe tomar as medidas que conduzam à diminuição ou eliminação da nocividade, entre as quais as relativas ao uso efetivo do equipamento pelo empregado”. (BRASIL, 2015).

A não utilização dos equipamentos de proteção individual pelo trabalhador pode acarretar uma série de sanções administrativas, assim como especificado no parágrafo único do art. 158 da CLT:

Parágrafo único - Constitui ato faltoso do empregado a recusa injustificada:  
b) ao uso dos equipamentos de proteção individual fornecidos pela empresa (BRASIL,1943).

Neste sentido, (Delgado, 2012, p.1226), também tem o mesmo entendimento sobre o uso de equipamento de proteção como infração trabalhista:

“É claro que esta infração é daquelas que mais fortemente atraem os critérios objetivos, subjetivos e, principalmente circunstanciais de aplicação de

penalidades no âmbito empregatício. A meta da ordem jurídica, mesmo quanto tipifica esta infração trabalhista, e favorecer o eficaz cumprimento de uma política de redução dos riscos inerentes ao ambiente laborativo, atenuando ou suprimindo as causas e circunstâncias ensejadoras da insalubridade e periculosidade. Desse modo, o exercício do poder disciplinar com intuito educacional, pedagógico, formador de consciências antirrisco, e que constitui o ponto central enfocado pela ordem jurídica. A graduação de penalidades impõe-se aqui, regra geral, nos contrapontos a conduta censurada pelo art. 158, parágrafo único, da CLT”, (DELGADO,2012, p.1226).

### **2.5.2 Equipamentos de proteção coletiva**

A proteção coletiva de trabalho diferentemente do EPI, visa a proteção do coletivo, ou seja, do maior número de pessoas e, se bem implantado pode eliminar a necessidade da utilização do EPI.

No entanto, deve-se analisar muito bem o local de trabalho, pois, há atividades em que se faz necessário a utilização do EPI juntamente com o EPC, por este motivo é necessário a realização da avaliação dos riscos presentes no ambiente de trabalho, onde irá determinar quais são os equipamentos de proteção que serão usados em cada setor e atividade.

A Norma Regulamentadora nº9- PPRA (Programa de Prevenção de Riscos Ambientais) tem como objetivo a antecipação, reconhecimento e controle da ocorrência dos riscos e, a utilização dos equipamentos de proteção coletiva é primordial para a neutralização desses riscos.

Esta Norma Regulamentadora - NR, Art. 9.1.1, estabelece a obrigatoriedade da elaboração e implementação, por parte de todos os empregadores e instituições que admitam trabalhadores como empregados, do Programa de Prevenção de Riscos Ambientais - PPRA, visando à preservação da saúde e da integridade dos trabalhadores, através da antecipação, reconhecimento, avaliação e conseqüente controle da ocorrência de riscos ambientais existentes ou que venham a existir no ambiente de trabalho, tendo em consideração a proteção do meio ambiente e dos recursos naturais. (ARAUJO, 2009.p.263)

Abaixo cito alguns exemplos de Equipamentos de Proteção Coletiva:

- Cones;
- Fitas;
- Placas de sinalização;

- Alarmes;
- Plataformas;
- Grades;
- Guarda corpo;
- Extintores de incêndio;
- Corrimão;
- Exaustores;
- Barreiras contra luminosidade e radiação entre outros.

Assim sendo, as medidas de proteção à saúde do trabalhador devem ser adequadas ao ambiente laboral, procurando efetivamente eliminar ou então neutralizar os riscos existentes, tendo somente como última alternativa o fornecimento do EPI; como não é o que eventualmente acontece, cabe ao empregador orientar e exigir do trabalhador o seu uso adequado e em caso de infração a penalização ao trabalhador.

A adoção de medidas dentro da empresa tem o papel não só de proteção ao trabalhador, mas também do empregador que terá como consequência a diminuição de acidentes e o eventual investimento em sua estrutura visa a concretização pela não monetização da saúde do trabalhador.

## 2.6 POLÍTICAS PÚBLICAS NO CENÁRIO INTERNACIONAL

Atualmente, o cenário internacional caminha para que, através de suas políticas públicas ocorra uma evolução no que diz respeito a Saúde e Segurança de seus trabalhadores, em outras palavras, estão buscando cada vez mais a prevenção, redução e eliminação dos riscos.

Países como Canadá e China estão se destacando por sua visão preventivistas, estão trabalhando para eliminar os riscos em sua origem, onde as empresas atuam na proteção ao trabalhador no lugar de compensá-los monetariamente.

A Itália e a Espanha seguem as diretrizes da união Europeia, no qual o principal fundamento é o combate dos riscos na fonte, na Espanha o empregador deve

acompanhar as condições e atividades dos trabalhadores com o intuito de identificar situações de risco.

Alemanha, Estados Unidos, México, Itália optam por acordos coletivos de remuneração superior em detrimento ao adicional.

Vários países estão trabalhando na busca da melhora das condições no ambiente de trabalho e o foco é a eliminação do risco na sua origem, tomando diversas providencias como: aspiração do ar contaminado, limitação do tempo de exposição, colocação da fonte de risco em outra localidade, dentre outros meios para aumentar o nível de proteção.

Verifica-se que em todos os países mencionados acima não se vislumbra o pagamento do adicional por exposição aos agentes agressores. Em suas legislações procura-se a eliminação e/ou redução através de investimentos em novos equipamentos, troca de produtos químicos por outros menos agressivos, previsão dos riscos desde a concepção ou construção das instalações visando sempre o bem-estar do trabalhador.

### **2.6.1 Tendências atuais a política nacional**

O cenário brasileiro atual é de controvérsia em comparação com as políticas internacionais adotadas, enquanto vários países estão se dedicando em ampliar e melhorar as políticas de saúde e segurança do trabalho que visem mais a prevenção e extinção dos riscos; o Brasil insiste na compensação como modelo de contenção de danos ao trabalhador.

Quando se opta pela monetização deixa-se de estimular investimentos e ao mesmo tempo encoraja comportamentos opostos à prevenção da saúde do trabalhador, ou seja, se reforça condutas de valorização da compensação e não a qualidade de vida no ambiente laboral.

Outro risco ao se adotar a monetização como limitação de risco é que se tem uma procura muito alta de trabalhadores que almejam laborar em ambientes nocivos a sua saúde, deixando de considerar os danos ao seu corpo, mente e até mesmo social.

Os empregadores preferem realizar uma compensação ínfima do que investir em um ambiente laboral que seja saudável, o problema maior é que essa

permissividade é reflexo da falta de políticas públicas voltadas a minimização do risco e da falta de atualização da legislação vigente.

No Brasil a legislação parou no tempo, no ano de 1968 através do Decreto-lei nº 389 vislumbrou-se uma mudança no paradigma do adicional de insalubridade, onde predominava pela prevenção dos adicionais que deveriam passar por uma análise e o trabalhador só seria pago até a sua eliminação.

Porém, a lei 6.514 de 22 de dezembro de 1977, estabeleceu o pagamento do adicional, fazendo apenas uma pequena observação, de que o adicional deveria se ater até os limites de tolerância. Esse tipo de retrocesso legal gera vários tipos de questionamentos, por exemplo se as atividades insalubres restritas ao limite de tolerância não geram qualquer tipo de direito ao adicional?

Assim como menciona (Saad, 2005, p.199), “que não estão amarradas a limites de tolerância, não geram o direito ao adicional?”.

As políticas de segurança e saúde deveriam dedicar-se a acabar com os limites de tolerância, revisar as ferramentas de prevenção do ambiente, pois, a monetização causa diversos problemas, como: pagamento de adicional em atividades com limites de tolerância fora da realidade laboral; decisões de concessão do adicional que geram dúvidas; cumulação de adicional dentre outros problemas.

A legislação brasileira no que concerne à saúde e segurança do trabalhador, principalmente no que se refere ao adicional de insalubridade necessita urgentemente de uma reformulação, excluído do seu texto a remuneração pelo adicional e acrescentando políticas para a eliminação e /ou redução do agente agressor, incentivando as empresas a investir no ambiente de trabalho.

### 3 CONSIDERAÇÕES GERAIS

Neste trabalho foram abordados questionamentos de como a saúde do trabalhador está sendo afetada pela exposição a agentes nocivos, fazendo uma análise do adicional de insalubridade.

Verificando como o contexto histórico da segurança e medicina do trabalho influenciaram na atual legislação, que depois de tantas lutas se obteve o reconhecimento dos perigos e riscos das atividades laborais e, posteriormente a garantia aos direitos fundamentais estabelecidos em lei, como um meio ambiente de trabalho saudável.

Garantias estas impostas pela Constituição Federal e outras normas pertinentes, angariadas através de Convenções, Tratados; do qual não pode se limitar as que já existem, devendo sempre buscar a efetivação de melhorias.

Tratou-se também sobre a influência dos agentes agressores no meio ambiente do trabalho; a caracterização do adicional de insalubridade e os males que causam na saúde do trabalhador.

A monetização da saúde do trabalhador está em desacordo com a Constituição Federal no qual preceitua a diminuição dos riscos à saúde do trabalhador, ferindo assim, o seu direito social à saúde, a dignidade em ter um ambiente de trabalho salubre.

Compete as empresas se adequarem as normas atuais vigentes, onde a prevenção deve ser tomada como iniciativa principal, o caminho principal para se evitar a propagação dos danos que emergem das atividades laborais.

O caminho adotado pelas empresas foi o da remuneração, como responsabilização pela exposição do trabalhador ao ambiente insalubre.

Só a adoção de equipamentos de proteção não é suficiente para a melhoria do problema. As empresas devem se adaptar à realidade atual, onde a melhor forma de prevenção é trabalhar na fonte do problema.

Garantir a segurança do trabalhador é papel importante de toda empresa, sabemos que nem sempre é possível eliminar todos os riscos, mas pode-se adotar ferramentas que diminua a exposição e até mesmo o elimine. E o Estado tem papel fundamental na atuação de políticas públicas e econômicas para garantir a redução

dos riscos de doenças e acidentes do trabalho, promovendo ações que incentivem as empresas a adotarem novos métodos para a proteção do trabalhador.

A legislação está defasada e precisa urgentemente de adequar para evitar que trabalhadores optem por arriscar sua saúde em detrimento de uma compensação.

## 4 CONCLUSÃO

A saúde do trabalhador não pode ser tratada de forma generalizada, o problema da monetização da saúde é dever das empresas, do poder público e principalmente do entendimento do trabalhador sobre os riscos aos quais está exposto.

No cenário internacional se vislumbra grandes mudanças, em que a priori é um ambiente seguro e saudável para trabalhador exercer suas atividades, trazendo segurança tanto para o empregador quanto para os empregados e porquê não dizer, a sociedade em geral, que se beneficia economicamente com a diminuição de doenças e acidentes provenientes do trabalho.

O Brasil precisa se equiparar as tendências internacionais em relação a saúde e segurança do trabalhador, adotando as principais medidas de prevenção, claro respeitando o nosso sistema jurídico e a realidade ao qual estamos inseridos. Mas que caminhe em busca da prevenção dos riscos no trabalho, haja visto os malefícios que a monetização traz.

Alguns questionamentos que se fazem necessário... como esse e outros problemas referentes a monetização da saúde do trabalhador pode e deve ser tratado diante dos vários obstáculos que se encontra tanto no ordenamento jurídico, como nas ações dos empregadores e empregados?

A saúde é um direito humano do trabalhador e está alicerçado ao princípio da dignidade, é importante reconhecer os danos que a monetização traz a saúde do trabalhador e contribui negativamente para a promoção de melhorias e implementação de novas políticas de proteção do trabalhador que possam contribuir para a prevenção dos riscos nos ambientes de trabalho.

## REFERENCIAS

ARAUJO, M. G. **Normas Regulamentadoras Comentadas e Ilustradas@:** legislação de segurança e saúde no trabalho. 7. ed. Rio de Janeiro: GVC, 2009.

BARROS, A. M. de. **Curso de Direito do Trabalho.** 7. ed. São Paulo: DLTR, 2011.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil:** promulgada em 5 de outubro de 1988.

\_\_\_\_\_. **Decreto-lei nº5.452, de 1 de maio de 1943.** Aprova a constituição das leis do trabalho. Lex: coletânea de legislação: edição federal, São Paulo, v. 7, 1943.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 6.938, DE 31 DE AGOSTO DE 1981.** Dispõe sobre a Política Nacional de Meio Ambiente. Brasília, DF, 31 de ago. de 1981. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l6938.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6938.htm)>. Acesso em: 25 de set. 2021

\_\_\_\_\_. **Lei n. 10.406, 10 de janeiro de 2002.** Institui o Código Civil. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 11 jan. 2002. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l3071.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l3071.htm) >. Acesso em: 26 de set. 2021

\_\_\_\_\_. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula 139.** Disponível em:<[http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_101\\_150.html#SUM-139](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_101_150.html#SUM-139) > Acesso em: 01 de nov. 2020.

\_\_\_\_\_.Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula 248.** Disponível em:<[http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_201\\_250.html#SUM-248](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_201_250.html#SUM-248)> Acesso em: 01 de nov. 2020.

\_\_\_\_\_.Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula 448.** Disponível em:<[http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_401\\_450.html#SUM-448](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_401_450.html#SUM-448)> Acesso em: 01 de nov. 2020.

DELGADO, M. G. **Curso de Direito do Trabalho.** 11 ed. São Paulo: Ltr, 2012.  
DICIONÁRIO ESCOLAR DA LÍNGUA PORTUGUESA.1 ed. Barueri, SP: Ciranda Cultural, 2015.

GUEDES, J. **Saúde à Venda.** In: Revista Proteção. Revista Mensal de Saúde e Segurança do Trabalho. Novo Hamburgo: Proteção. n. 281, mai. 2015. p.46-62.

MARTINEZ, L. **Curso de Direito do Trabalho.** 11. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020. Proteção Jurídica à Saúde do Trabalhador. 6ed. São Paulo: Ltr, 2011.

MELLO, J. B. de. **Modernos Conceitos de Saúde,** apud MOURA, Demócrito. Saúde não se dá: conquista-se. 1989

PINTO, J. A. R. **Viagem em Torno da Segurança e da Saúde no Trabalho,** Revista LTr, vol. 68, nº 7, Julho de 2004;

RICARDO, R. **Direito do Trabalho**. Grupo GEN, 2020. 9788530989552. Disponível em: < <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788530989552/>. Acesso em: 25 set. 2021>

ROMAR, C. T. M. **Direito do Trabalho** / Carla Teresa Martins Romar; coordenador Pedro Lenza. – 4. ed. – São Paulo: Saraiva, 2017. (Coleção esquematizado®)

SAAD, E. G. ; SAAD, J. E. ; BRANCO, A. M. S. C. **Consolidação das Leis do Trabalho comentada**. 38. ed. São Paulo: LTr, 2005.