

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE MATO GROSSO DO SUL
CURSO DE DIREITO-CPTL**

WANESSA SILVA ALMEIDA DE SOUSA

**ADICIONAL DE INSALUBRIDADE: O TRABALHO EXPOSTO A CÉU
ABERTO SOB FONTE NATURAL DE CALOR E A INVALIDIDADE DA
PORTARIA Nº 1.359/2019**

**TRÊS LAGOAS, MS
2023**

WANEISSA SILVA ALMEIDA DE SOUSA

**ADICIONAL DE INSALUBRIDADE: O TRABALHO EXPOSTO A CÉU
ABERTO SOB FONTE NATURAL DE CALOR E A INVALIDADE DA
PORTARIA Nº 1.359/2019**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Graduação em Direito do Campus de Três Lagoas da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul, como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel em Direito, sob orientação da Professora Mestra Larissa Mascaro Gomes da Silva de Castro.

**TRÊS LAGOAS, MS
2023**

WANESSA SILVA ALMEIDA DE SOUSA

**ADICIONAL DE INSALUBRIDADE: O TRABALHO EXPOSTO A CÉU
ABERTO SOB FONTE NATURAL DE CALOR E A INVALIDADE DA
PORTARIA Nº 1.359/2019**

Este Trabalho de Conclusão de Curso foi avaliado e julgado _____ em sua forma final, como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel em Direito, perante Banca Examinadora constituída pelo Colegiado do Curso de Graduação em Direito do Campus de Três Lagoas da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul, composta pelos seguintes membros:

Professora Mestra Larissa Mascaro Gomes da Silva de Castro
UFMS/CPTL – Orientadora

Professora Doutora Josilene Hernandes Ortolan Di Pietro
UFMS/CPTL – Membro

Professora Doutora Carolina Ellwanger
UFMS/CPTL – Membro

Três Lagoas - MS, 03 de novembro de 2023.

DEDICATÓRIA

Dedico este Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) à minha querida chefe de estágio, Advogada Rosana Espíndola. Sua influência e apoio não apenas marcaram o início da minha jornada profissional, mas também moldaram o meu futuro de uma maneira que eu jamais poderia ter imaginado.

Agradeço do fundo do meu coração por me proporcionar a primeira oportunidade de estágio, por acreditar no meu potencial e pela confiança que sempre depositou em meu trabalho. Sua orientação e liderança foram um farol que me guiou através dos desafios do mundo profissional.

Além disso, quero expressar minha gratidão por ter me inspirado e me feito apaixonar pela área do Direito do Trabalho. Graças a você, descobri minha verdadeira paixão e o campo no qual desejo me aprofundar e profissionalizar. Seu exemplo como profissional e mentora é uma fonte constante de motivação e inspiração.

Este TCC é dedicado a você, como uma pequena forma de expressar minha profunda gratidão por tudo o que fez por mim e pelo impacto duradouro que teve na minha vida e na minha carreira. Muito obrigado.

AGRADECIMENTOS

À medida que chego ao final deste importante etapa da minha vida acadêmica, gostaria de expressar minha profunda gratidão a todas as pessoas que tornaram este caminho possível.

Em primeiro lugar, agradeço a Deus por me guiar e me dar força ao longo desta jornada. Sua orientação e graça foram a âncora da minha determinação e a luz que iluminou o caminho em momentos desafiadores.

Aos meus pais, Vanusa e Jandui, minha gratidão é infinita. O apoio incondicional, os sacrifícios que fizeram e o amor que sempre me deram são a base sólida sobre a qual construí meus sonhos acadêmicos. Sem vocês, nada disso teria sido possível.

Ao meu namorado, Matheus, agradeço por seu amor, compreensão e apoio constante. Sua presença em minha vida é um presente inestimável que me deu forças nos momentos mais difíceis e alegria nos mais felizes.

À minha orientadora, Professora Larissa, quero expressar minha profunda gratidão. Sua orientação, sabedoria e apoio incansável foram fundamentais para a conclusão bem-sucedida deste projeto. Suas palavras e direção me ajudaram a crescer academicamente e como pessoa.

Agradeço a todos os amigos, colegas de classe e professores que compartilharam suas experiências e conhecimentos, contribuindo para o meu crescimento acadêmico.

Este TCC representa não apenas a minha dedicação, mas também o apoio inabalável de cada um de vocês. Estou profundamente grata por fazerem parte deste capítulo da minha vida e por acreditarem em mim. Obrigado por tudo.

O trabalho não pode ser uma lei sem que seja um direito.

(Victor Hugo)

RESUMO

O presente artigo tem como objetivo analisar a validade da Portaria nº 1.359/2019, mais especificamente acerca da concessão do adicional de insalubridade nas atividades a céu aberto sob fonte natural de calor. O adicional de insalubridade trata-se de um benefício destinado a compensar aqueles que desempenham suas atividades em ambientes laborais que apresentam riscos à saúde. Entretanto, em 2019, a publicação da Portaria nº 1.359 suscitou debates e questionamentos relacionados à sua constitucionalidade e legalidade no que se refere à sua aplicação a trabalhadores expostos a céu aberto sem fonte artificial de calor, à luz das normas e princípios do Direito do Trabalho. A pesquisa utilizará método de abordagem e procedimento hipotético-dedutivo, além da técnica bibliográfica de investigação. Em conclusão, o debate em torno da eventual invalidade da referida Portaria destaca a importância de esclarecer e avaliar as implicações desta no contexto dos direitos trabalhistas, bem como na salvaguarda dos trabalhadores que desempenham suas funções expostos a céu aberto, com fonte natural de calor. Dada a natureza infralegal da Portaria nº 1.359/2019, é evidente que esta figura jurídica não pode ultrapassar os limites legais que lhe conferem validade, revelando-se inconstitucional e ilegal, e, por conseguinte, destituída de validade.

Palavras-chave: Adicional de insalubridade. Atividades a céu aberto. Calor. Portaria nº 1.359/2019. Invalidade.

ABSTRACT

This article aims to analyze the validity of Ordinance No. 1.359/2019, more specifically regarding the granting of additional hazard pay for open-air activities under natural heat sources. The hazard pay bonus is a benefit intended to compensate those who carry out their activities in work environments that present health risks. However, in 2019, the publication of Ordinance No. 1.359 raised debates and questions related to its constitutionality and legality with regard to its application to workers exposed to the open sky without an artificial source of heat, in light of the norms and principles of Labor Law. The research will use a hypothetical-deductive approach and procedure, in addition to the bibliographic research technique. In conclusion, the debate surrounding the possible invalidity of the aforementioned Ordinance highlights the importance of clarifying and evaluating its implications in the context of labor rights, as well as safeguarding workers who perform their duties exposed to the open sky, with a natural source of heat. Given the infralegal nature of Ordinance No. 1.359/2019, it is clear that this legal figure cannot exceed the legal limits that give it validity, revealing itself to be unconstitutional and illegal, and, therefore, devoid of validity.

Keywords: Hazard pay. Outdoor activities. Heat. Ordinance No. 1.359/2019. Invalidity.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CF – Constituição Federal de 1988

CLT - Consolidação das Leis do Trabalho

MTE - Ministério do Trabalho e Emprego

NR – Norma Regulamentadora

FUNDACENTRO - Fundação Jorge Duprat Figueiredo, de Segurança e Medicina do Trabalho

IBUTG - Índice de Bulbo Úmido Termômetro de Globo

Inmetro - Instituto Nacional de Metrologia, Qualidade e Tecnologia

SEPT - Secretaria Especial de Previdência e Trabalho

SDI-1 – Subseção I Especializada em Dissídios Individuais

TST - Tribunal Superior do Trabalho

SUMÁRIO

| | |
|--|----|
| 1 INTRODUÇÃO | 10 |
| 2 ADICIONAL DE INSALUBRIDADE..... | 11 |
| 3 AGENTE FÍSICO “CALOR”..... | 16 |
| 4 PORTARIA Nº 1.359 DE 9 DE DEZEMBRO DE 2019..... | 20 |
| 4.1 Inconstitucionalidade e ilegalidade da Portaria nº 1.359 de 9 de dezembro de 2019..... | 23 |
| 5 CONCLUSÃO | 25 |
| REFERÊNCIAS | 27 |

1 INTRODUÇÃO

A presente pesquisa tem como objeto de estudo o direito ao adicional de insalubridade nas atividades a céu aberto, sob fonte natural de calor, frente as modificações realizadas pela Portaria nº 1.359/2019.

Isso porque a proteção do trabalhador e a garantia de condições de trabalho seguras e saudáveis tratam-se de princípios basilares do Direito do Trabalho, sendo o adicional de insalubridade um benefício que visa compensar aqueles que desempenham suas atividades laborais em condições que ofereçam riscos à saúde. No entanto, em 2019, a publicação da Portaria nº 1.359 trouxe à tona uma série de debates e questionamentos em relação à sua constitucionalidade e legalidade, especialmente no que tange a sua aplicação aos trabalhadores expostos a céu aberto sem fonte artificial de calor.

O presente trabalho investiga eventual invalidade da Portaria nº 1.359/2019, à luz das normativas e princípios do Direito do Trabalho, quando aplicada aos trabalhadores que realizam suas atividades em ambiente externo, sob as intempéries do clima. A relevância deste estudo se fundamenta na necessidade de se esclarecer e avaliar as implicações da referida Portaria na esfera dos direitos trabalhistas, bem como na proteção dos trabalhadores que atuam a céu aberto.

A pesquisa analisa a Portaria nº 1.359/2019 sob a perspectiva da Constituição Federal de 1988 e da legislação trabalhista, investigando os argumentos que sustentam a alegada constitucionalidade e legalidade da sua aplicação em casos de trabalho a céu aberto com fonte natural de calor. A compreensão da regulamentação vigente e das possíveis violações de direitos é essencial para garantir a efetivação dos princípios de proteção ao trabalhador e o cumprimento das normativas que regem o Direito do Trabalho.

Quanto à metodologia adotada, será utilizado o hipotético-dedutivo, uma vez que tal desenho teórico-metodológico orienta a investigação de maneira aprofundada e racional, proporcionando uma análise crítica das implicações da Portaria nº 1.359/2019 na perspectiva de sua constitucionalidade e legalidade, mais especificamente quando aplicada à trabalhadores expostos a céu aberto sob fonte natural de calor. Da mesma forma, através da pesquisa bibliográfica, foi possível explorar os aspectos teóricos e legais no tocante ao adicional de insalubridade, o agente físico “calor”, bem como importantes modificações realizadas pela referida Portaria.

A estrutura final do trabalho é dividida em três tópicos principais. O primeiro tópico aborda as atividades e operações insalubres, apresentando seu conceito, fundamentação legal

nas normas jurídicas, bem como os efeitos jurídicos aos direitos dos trabalhadores. O segundo tópico relaciona o agente físico “calor” com o ambiente laboral, apresentando não só o conceito, como também os efeitos para saúde humana e métodos de proteção do trabalhador. O terceiro tópico trata da Portaria nº 1.359/2019, as principais modificações promovidas por esta e, por fim, uma análise acerca de sua eventual invalidade face às normas legais, supralegais e constitucionais protetivas do meio ambiente do trabalho.

2 ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

A valorização da saúde e segurança dos trabalhadores é uma prioridade que transcende setores na sociedade contemporânea. Em locais de trabalho onde os riscos à saúde são uma realidade, seja devido à exposição a agentes físicos, químicos ou biológicos, a questão do adicional de insalubridade se destaca como uma medida essencial na garantia de dignidade e equidade no ambiente de trabalho.

A palavra “insalubre”, do latim “insalūbris”, “consiste em qualidade apta a caracterizar tudo aquilo que é pouco saudável, capaz de causar doenças” (Borges; Almeida, 2018). Consoante Sérgio Pinto Martins (2023, p. 178), “insalubre é o prejudicial à saúde, que dá causa à doença”.

No âmbito jurídico, o conceito legal de atividades ou operações insalubres encontra-se elencado no art. 189 da CLT, sendo aquelas situações que expõem o trabalhador a agentes nocivos à sua saúde, ou seja, que ultrapassem os limites de tolerância fixados. Em outras palavras, “insalubridade é um atributo do local de trabalho ou da atividade laboral que tem por característica principal a criação de risco ou potencialidade danosa à saúde do trabalhador (Pereira, 2015, p. 39).

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

Não obstante, o art. 190 do mesmo diploma legal determina as atividades insalubres como sendo aquelas definidas em quadro aprovado pelo Ministério do Trabalho, cujas normas nelas contidas adotarão critérios de caracterização da insalubridade, os limites de tolerância, meios de proteção e o tempo máximo de exposição aos respectivos agentes agressivos.

Pode-se conceituar as atividades ou operações insalubres como aquelas definidas em quadro aprovado pelo Ministério do Trabalho, que pela natureza, condições ou métodos de trabalho expõem os empregados a agentes químicos, físicos ou biológicos, em níveis de tolerância superiores aos limites estabelecidos pelas normas reguladoras (Borges; Almeida, 2018, p. 2518).

Ou seja, para que haja a caracterização de determinada atividade como sendo insalubre não basta somente que a atividade acarrete potencial danos à saúde do trabalhador, e sim que esta seja reconhecida em norma como geradora de insalubridade e que os níveis do agente nocivo excedam os limites de exposição fixados, nos casos em que a insalubridade é definida quantitativamente (Pereira, 2015).

O Ministério do Trabalho regulamentou toda a matéria de Segurança e Medicina do Trabalho por meio de Normas Regulamentadoras (NR). Instituída pela Portaria nº 3.214/1976, a Norma Regulamentadora nº 15 e seus respectivos anexos estabelecem quais são as atividades e operações insalubres, definindo os “agentes químicos, físicos e biológicos prejudiciais à saúde do empregado, bem como os respectivos limites de tolerância” (Garcia, 2022, p. 531).

As atividades ou operações insalubres são, portanto, aquelas aprovadas em rol taxativo pelo Ministério do Trabalho, que expõem os empregados a agentes químicos, físicos ou biológicos nocivos à saúde, acima dos limites de tolerância fixados, em razão da natureza, intensidade e tempo de exposição ao agente insalutífero. Conseqüentemente, o denominado “adicional de insalubridade” compreende-se como sendo o “acréscimo à remuneração do trabalhador que exerce atividades ou operações que por sua natureza, condições ou métodos de trabalho, o expõem a agentes químicos, físicos ou biológicos nocivos à saúde, gerando ao trabalhador, desconforto físico ou psicológico, superior àquele decorrente do trabalho normal” (Chibiaque, 2017, p. 06).

Nesse sentido, pode-se afirmar que o objetivo principal do adicional de insalubridade é compensar financeiramente os trabalhadores que estão expostos a ambientes ou atividades que apresentam agentes nocivos à saúde, garantindo um acréscimo no salário em percentuais que variam de acordo com o grau de risco a que eles estão expostos.

O adicional de insalubridade, previsto no art. 189 da CLT, é parcela salarial destinada a compensar o trabalho realizado em condições sujeitas a agressões de agentes físicos (como o ruído excessivo), químicos (compostos de carbono) ou biológicos (doenças encontradas nos hospitais) nocivos à saúde do empregado (Martins, 2023, p. 231).

Ainda, Vólia Bomfim Cassar completa que a finalidade do referido adicional pauta-se no dano causado ao trabalhador, em consequência dos malefícios provenientes do ambiente de trabalho:

O adicional também se constitui em um sobressalário e possui natureza salarial apesar da finalidade precípua de indenizar a nocividade causada pela situação a que o empregado estava exposto ou submetido. O trabalho em local insalubre, perigoso, noturno, extraordinário e a transferência do empregado para outra localidade são situações que acarretam algum tipo de dano à saúde social, biológica ou mental do empregado e, por isso, ensejam o pagamento do adicional. Na verdade, o empregador paga um plus em virtude do desconforto e da nocividade do trabalho (Cassar, 2017, p. 798).

Segundo Sergio Pinto Martins (2023), o Brasil adotou o sistema de monetização do risco com pagamento de adicional pelo trabalho em condição insalubre. Isto é, optou-se por conceder um acréscimo pecuniário ao trabalhador em troca de sua exposição aos agentes nocivos, sendo que o ideal seria combater as causas do elemento adverso à saúde do trabalhador. Contudo, Ednei Aranha ressalta os riscos da comutação da saúde do trabalhador em razão do *plus* salarial:

Essa troca de saúde por porcentagens, significa uma afronta à pessoa humana. Pois, estabelecer parâmetros de insalubridades em determinados ambientes de trabalho, e, mesmo assim, permitir que o trabalhador fique exposto a essa insalubridade, é o mesmo que permitir, que ele esteja trocando sua saúde pelo adicional ofertado (Aranha, 2018, p. 03).

Ademais, a incidência do adicional de insalubridade enseja o estímulo à prevenção, por se tratar de ônus financeiro ao empregador. Ou seja, este seria incentivado a investir em melhorias nas condições do ambiente de trabalho para eliminar os riscos e, conseqüentemente, não precisar arcar com o referido adicional (Silva, 2011). No entanto, salienta-se ser mais benéfico ao empregador pagar um valor mínimo a título de adicional de insalubridade do que de fato investir para elidir o agente insalutífero ao qual o trabalhador está submetido.

Para o empregador, muitas vezes é melhor pagar o ínfimo adicional de insalubridade do que eliminar o elemento nocivo à saúde do trabalhador, que demanda incentivos. O empregado, para ganhar algo a mais do que seu minguado salário, sujeita-se a trabalhar em local insalubre (Martins, 2023, p. 440).

A respeito da fundamentação legal do adicional de insalubridade, esta encontra-se previsto no art. 7º, inciso XXIII da Constituição Federal de 1988 como sendo um dos direitos assegurados aos trabalhadores urbanos e rurais, garantindo o adicional de remuneração para as “atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei”. Igualmente, a Lei nº 5.452/43,

denominada Consolidação das Leis do Trabalho, é responsável pelo regulamento das disposições quando ao referido adicional, mais precisamente na Seção XIII “Das Atividades Insalubres e Perigosas”, por meio do qual define o que são atividades ou operações insalubres, quais as hipóteses de percepção do direito, bem como o percentual a ser pago de acordo com o grau de insalubridade existente na atividade laboral (Chibiaque, 2017).

Contudo, a CLT não determina quais seriam as atividades que de fato ensejariam o direito ao adicional de insalubridade, atribuindo esta função ao Ministério do Trabalho, por meio da Secretaria de Medicina e Segurança do Trabalho, responsável pela publicação de Normas Regulamentadoras e Portarias (Gomes; Kubiak; Langoski, 2019). Alguns dos fatores que podem propiciar o recebimento do adicional de insalubridade, desde que acima dos limites fixados, são os relacionados ao “ruído, calor ambiente, radiações ionizantes, trabalho sob condições hiperbáricas, radiações não ionizantes, vibrações, frio, umidade, agentes químicos, poeiras minerais, além dos agentes biológicos” (MTE, 2020).

Dessa forma, a NR-15 e seus respectivos anexos definem não só quais as atividades e operações insalubres, como também indicam os requisitos e limites de tolerância para caracterização da insalubridade de acordo com cada agente nocivo.

A Norma Regulamentadora nº 15, criada pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), define em seus anexos os agentes insalubres, trata sobre os parâmetros técnicos referentes à caracterização e à classificação das atividades insalubres, estipula limites de tolerância e o adicional devido para cada caso. Em síntese, apresentam-se os agentes que acarretam o dever de pagamento do adicional de insalubridade, uma vez que, se existentes no ambiente de trabalho, tornam-no insalubre (Borges; Almeida, 2018, p. 699).

Importante mencionar que consoante preceitua o art. 195 da CLT, o aferimento de graduação quanto ao nível de insalubridade será realizado mediante perícia, por um Médico ou Engenheiro do Trabalho, segundo as normas do MTE e desde que previamente registrados neste (Neto; Cavalcante, 2018).

Em relação à remuneração do referido adicional, consoante preceitua o art. 192 da CLT e item 15.2 da NR-15, este será calculado com base em três graus distintos, sendo eles: mínimo, médio e máximo, com porcentagens de 10% (dez por cento), 20% (vinte por cento) e 40% (quarenta por cento) do salário mínimo, respectivamente. Logo, “quanto maior a insalubridade do ambiente de trabalho, maior o adicional pago ao empregado” (Gomes; Kubiak; Langoski, 2019, p. 05). Neste diapasão, Gustavo Filipe Barbosa Garcia (2022, p. 231) afirma que “prevalece o entendimento de que, no caso de incidência de mais de um fator

de insalubridade, será apenas considerado o de grau mais elevado, para efeito de acréscimo salarial, sendo vedada a percepção cumulativa (NR 15, item 15.3)."

É válido ressaltar que “cabe ao trabalhador escolher, se o ambiente for insalubre e perigoso, qual dos adicionais pretende receber” (Resende, 2020, p. 983). Ou seja, quando o Obreiro estiver exposto, concomitantemente, a agentes nocivos à saúde e ao contato com agentes perigosos, este é deverá escolher entre o adicional de insalubridade e o adicional de periculosidade, não sendo possível a cumulação dos referidos adicionais. Este é o sentido do §2º do art. 193 da CLT.

Além disso, é importante salientar algumas das hipóteses de perda do adicional de insalubridade ou diminuição desta, consoante dispõe o art. 191 da CLT. Ocorre quando o empregador utiliza medidas alternativas para a conservação do ambiente de trabalho dentro dos limites de tolerância e ainda, com a utilização de equipamentos de proteção individual ao trabalhador (EPI), capazes de diminuir a intensidade do agente agressivo a limites de tolerância (Leite, 2023). Contudo, consoante entendimento da Súmula nº 289 do TST, o mero fornecimento do EPI não exime o pagamento do adicional de insalubridade pelo empregador, de modo que cabe a este tomar medidas que conduzam à diminuição ou eliminação da nocividade. Ainda, o art. 194 CLT determina a cessação do pagamento do referido adicional em caso de findar a condição causadora da insalubridade.

No que tange aos efeitos jurídicos do adicional de insalubridade, pode-se destacar: a) exigência de pagamento do adicional de insalubridade e reflexos legais; b) possibilidade de o trabalhador fazer jus à aposentadoria especial; e c) indenização por responsabilidade civil, no caso de doença do trabalho ou profissional (Pereira, 2015).

Os efeitos pecuniários do referido adicional são devidos a contar da data da inclusão da respectiva atividade nos quatro aprovados pelo Ministério do Trabalho, consoante art. 196 da CLT. Segundo Sérgio Pinto Martins (2023, p. 383), “integrará a remuneração do empregado para o cálculo de outras verbas se for pago em caráter habitual, como das férias (art. 142, §5º, da CLT), 13º salário, aviso-prévio, FGTS, indenização (S. 139 do TST)”. Por outro lado, não integrará os DSRs e feriados, pois tais pagamentos são realizados mensalmente, já incluindo o repouso, conforme dispõe o §2º do art. 7º da Lei nº 605/49 e OJ 103 da SBDI-1 do TST (Neto; Cavalcante, 2018).

Ademais, em razão do trabalho realizado em condições prejudiciais à saúde, o trabalhador também fará jus à aposentadoria especial. Para Sérgio Pinto Martins (2023, p. 235) “trata-se de um benefício de natureza extraordinária, tendo por objetivo compensar o trabalho do segurado que presta serviços em condições adversas à sua saúde ou que

desempenha atividade com riscos superiores aos normais”. Outrossim, consoante dispõe o art. 57, § 3º da Lei n. 8.213/91, a concessão da aposentadoria especial depende de comprovação pelo segurado, perante o Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), do tempo de trabalho realizado em condições especiais que prejudiquem a saúde ou integridade física, desde que não ocasional ou intermitente, durante período previamente fixado (Garcia, 2023).

Quanto à indenização por responsabilidade civil, o trabalhador poderá pleitear em face do empregador o pagamento do adicional de insalubridade não recebido tanto no período em que laborou em condições insalubres, como também pelos prejuízos advindos por este, independentemente do fato de ter recebido corretamente o adicional de insalubridade.

Ao considerarem-se as obrigações decorrentes do contrato de trabalho, fica claro que, sendo dever do empregador dirigir a prestação de serviços e velar pelo meio ambiente de trabalho equilibrado e saudável fiscalizando-o, é também de sua responsabilidade os danos por ventura ocorridos em virtude do mau funcionamento desse ambiente (Camilo, 2015, p. 62).

É relevante destacar que a Constituição Federal de 1988 elevou a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho ao status de fundamentos da nação (art. 1º, III e IV). Nesse sentido, é imperativo reconhecer que o trabalhador não deve ser concebido como um mero instrumento a serviço dos interesses dos empregadores. Ao contrário, o trabalho deve ser encarado como um meio de aprimoramento do ser humano, que promove satisfação pessoal e integração social, sendo um processo que enriquece o indivíduo em termos psicológicos, sociais e culturais, estimulando seu potencial humano e promovendo sua saúde física e mental.

Em suma, o adicional de insalubridade possui um papel de extrema importância aos trabalhadores expostos a condições laborais que apresentam riscos à saúde. Através do incentivo à segurança do trabalho, bem como a tentativa de promoção de compensação financeira adequada e justa, referido adicional pode contribuir na construção de um ambiente laboral mais saudável, principalmente àqueles que exercem seu labor a céu aberto sujeitos à altos níveis de calor e temperatura.

3 AGENTE FÍSICO “CALOR”

No âmbito do direito do trabalho, dentre os diversos fatores que podem impactar negativamente as condições laborais, destaca-se o agente físico "calor". Esse elemento

ambiental pode representar uma ameaça significativa à saúde dos trabalhadores, especialmente em atividades que exigem exposição prolongada a altas temperaturas.

Segundo Alexandre Demetrius Pereira (2015, p. 63), “calor é a forma de energia que se transfere de um sistema para outro em virtude de uma diferença de temperatura existente entre ambos”. Igualmente, complementa Tuffi Messias Saliba:

O calor é um agente presente em diversos ambientes de trabalho, tais como: siderúrgicas, indústrias de vidro e, em certas situações, até mesmo ao ar livre, já que podem ocorrer exposições superiores ao limite, dependendo das condições climáticas da região e do tipo de atividade desenvolvida (Saliba, 2016, p. 09).

Para compreender o calor como agente insalubre, necessário se faz o exame das suas formas de transmissão, sendo a condução, convecção e irradiação as principais responsáveis pelas trocas térmicas entre o meio ambiente e o organismo do indivíduo (Pereira, 2015). Para o presente estudo, o enfoque será na irradiação.

Nesse contexto, a irradiação, também denominada de “calor radiante”, ocorre quando “a transmissão de calor sucede sem a existência de suporte material, mas por intermédio de ondas eletromagnéticas (p. ex.: energia solar)” (Pereira, 2015, p. 63). Esse mecanismo de troca de calor, ao ser absorvido, “provoca efeitos térmicos, o que permite sua transmissão sem necessidade de meio para propagação” (Frota; Schiffer, 2001, p. 33). Pode-se afirmar, portanto, que “quando um trabalhador se encontra próximo a uma fonte de calor, ele recebe calor através da transferência por radiação” (Saliba, 2016, p. 10).

Além das modalidades de transmissão de calor, há alguns fatores que são determinantes e influenciam de forma considerável nas trocas térmicas entre o organismo e o meio ambiente do trabalhador. Assim, existem quatro principais fatos que devem ser considerados na quantificação da sobrecarga térmica, sendo eles: a) temperatura do ar, b) umidade relativa do ar, c) velocidade do ar e d) tipo de atividade/metabolismo¹.

Quanto aos seus efeitos, quando o calor cedido pelo organismo do indivíduo é inferior ao recebido ou produzido pelo metabolismo total – sendo este composto pelo metabolismo basal e o metabolismo de trabalho – aquele tende a aumentar sua temperatura (Saliba, 2016). Assim, ensina o autor que:

¹Temperatura do ar: quanto maior a temperatura maior a tendência do corpo em absorver calor; Umidade relativa do ar: considerando que o corpo humano possui um dos meios de perda de calor nos processos internos de sudorese e evaporação, quanto maior a saturação do ar que circunda o corpo com partículas líquidas, menor é a possibilidade de evaporação do suor produzido pelo corpo; Velocidade do ar: influi a temperatura corporal, removendo a camada de ar que envolve o corpo e o conserva aquecido; Tipo de atividade/Metabolismo: dependendo da atividade do corpo, sua produção de calor e as reações químicas correspondentes variam, determinando assim a gravitação da exposição ao calor (Pereira, 2015).

Para evitar esta hipertermia (aumento da temperatura interna do corpo), várias reações de adaptação do organismo podem ser verificadas: a vasodilatação periférica, que tem a finalidade de aumentar a circulação sanguínea na superfície do corpo, por intermediário da qual se fazem as trocas de calor com o ambiente; a ativação das glândulas sudoríparas (sudorese), que é o aumento do intercâmbio de calor através da transformação do suor de estado líquido em vapor (Saliba, 2016. p. 14).

Contudo, há casos em que tanto a vasodilatação periférica quanto a sudorese não serão suficientes para assegurar a manutenção da temperatura do corpo dentro da normalidade. Dessa forma, haverá consequências na saúde do trabalhador, as quais podem se manifestar das seguintes formas: a) desidratação, b) câibras de calor, c) choque térmico, d) catarata, e) exaustão do calor e d) síncope do calor².

A associação de alta temperatura e umidade do ar reduz a capacidade do corpo humano de manter sua temperatura interna correta. Exposições em ambientes com temperatura e umidade alta podem causar câimbras, esgotamento, fadiga e até danos ao cérebro, podendo chegar à morte (Silva; Almeida *apud* Belutto, 2021, p. 88).

Importante salientar que, segundo a *American Conference of Governmental Industrial Hygienists* (ACGIH), o objetivo principal do gerenciamento da sobrecarga térmica é a prevenção da insolação, sendo o mais grave dos danos à saúde do trabalhador por exposição ao calor (Saliba, 2016). No tocante à insolação, é válido ressaltar:

A insolação é uma condição séria provocada pelo excesso de exposição ao sol e ao calor intenso. Ela acontece quando a temperatura corporal ultrapassa os 40° C, fazendo com que o mecanismo de transpiração falhe e o corpo não consiga se resfriar. O quadro de insolação merece especial atenção porque com o aumento rápido da temperatura corporal, a pessoa acaba perdendo muita água, sais e nutrientes importantes para manutenção do equilíbrio do organismo (Ministério da Saúde, s/d).

O indivíduo que sofre de insolação fica, regularmente, agitado, desorientado, confuso ou até inconsciente, sendo que o aumento prolongado da temperatura do corpo humano, bem como a exposição à altos níveis de sobrecarga térmica estão diretamente associados a algumas doenças, tais como: infertilidade temporária, frequência cardíaca elevada, distúrbios do sono, fadiga e irritabilidade (Saliba, 2016).

²Desidratação: perda de líquidos devido ao calor; Câimbras por calor: câimbras musculares devido à perda de cloreto de sódio através da transpiração; Choque térmico: causado pela queda acentuada da temperatura corporal; Catarata: opacificação do cristalino devido à exposição à radiação infravermelha, uma patologia que afeta os trabalhadores do ramo de vidraçaria. Fadiga Térmica: ocorre quando água e eletrólitos são perdidos durante a exposição ao calor. Os sintomas incluem mal-estar, tontura e desmaios; Síncope por calor: fornecimento insuficiente de sangue ao córtex cerebral, resultando em pressão arterial baixa (Pereira, 2015).

Quanto aos mecanismos de proteção do trabalhador em face do calor, podendo ser concretizadas por medidas coletivas ou individuais, são as seguintes: a) prevenção da desidratação, b) treinamento quanto aos riscos associados ao calor, c) monitoramento dos trabalhadores, d) controle da fonte, d) modificação das características ambientais, e) mudanças na atividade, f) modificação da atividade dos trabalhadores e d) proteções individuais³.

Em relação ao nível de medição, o critério de avaliação da exposição ocupacional ao calor tem como base o Índice de Bulbo Úmido Termômetro de Globo (IBUTG) relacionado à Taxa Metabólica (M), determinado em Norma de Higiene Ocupacional “NHO 06”. No tocante ao índice IBUTG, trata-se de “índice utilizado para avaliação da exposição ocupacional ao calor que leva em consideração temperatura, velocidade, umidade do ar e calor radiante” (Fundacentro, 2017, p. 12)⁴. Já a taxa metabólica (M), calculada por watt (W), corresponde à “quantidade de energia por unidade de tempo produzida no interior do corpo humano que leva em consideração a atividade física exercida (Fundacentro, 2017, p. 13).

Vale destacar que há um limite de exposição ocupacional ao calor, ou seja, condições sob as quais os trabalhadores possam estar expostos, repetidamente, durante toda a sua vida de trabalho, sem sofrer efeitos adversos à sua saúde (Fundacentro, 2017)⁵. Para avaliação desse limite, as medições levam em consideração períodos ou ciclos de trabalho de uma hora (60 min), incluindo o período trabalhado e o de descanso (Pereira, 2015).

O limite de exposição ocupacional ao calor é estabelecido com base no IBUTG médio ponderado (IBUTG) e na taxa metabólica média ponderada (M). Este é um limite horário e, portanto, deve ser respeitado em qualquer período de 60 minutos corridos ao longo da jornada de trabalho. (Fundacentro, 2017, p. 17).

³Prevenção da desidratação: devem ser adicionados líquidos quando necessário, tendo em conta a perda de calor; Treinamento quanto aos riscos associados ao calor: além dos sintomas de doença associados à exposição ao calor, devem ser informadas as melhores práticas e procedimentos nestas situações; Monitoramento dos trabalhadores: manter vigilância constante dos trabalhadores expostos ao calor, prestando ajuda e assistência rápida em caso de qualquer problema de saúde; Controle de fonte: por meio de instalação de proteções, isolamento térmico, dentre outros; Mudanças nas características ambientais: fornecimento de ar frio, mudança na velocidade e umidade do vento, ventilação, aumento da distância entre fonte e receptor; Mudanças na atividade: reduzir o esforço, produzir menos calor através do metabolismo ou introduzir períodos de descanso com menos atividade e/ou onde o calor seja mais ameno; Modificação das atividades do trabalhador: aclimação, redução do calor metabólico; Proteção individual: capacete, capa de chuva, roupas refletivas, luvas, etc. (Pereira, 2015).

⁴Constituem instrumentos para a medição do IBUTG: a) Termômetro de globo (Tg), b) Termômetro de bulbo úmido (Tbn) e c) Termômetro de bulbo seco (Tbs) (Pereira, 2015).

⁵Determinados o IBUTG e a M, o limite de exposição ao calor será considerado ultrapassado quando o IBUTG exceder o $IBUTG_{MÁX}$, correspondente à M obtida, conforme estabelecido nas tabelas do item 5.3 da NHO 06, tanto para trabalhadores não aclimatizados, quanto para os aclimatizados (Fundacentro, 2017).

Ressalta-se que “caso o trabalhador possua em sua jornada total de trabalho exposições a diferentes níveis de temperaturas elevadas, há de se tomar a hora mais desfavorável da jornada” (Pereira, 2015, p. 65). Dito de outra forma, “o IBUTG e a M a serem utilizados como representativos da exposição ocupacional ao calor devem ser aqueles que, obtidos no mesmo período de 60 minutos corridos, resultem na condição mais crítica de exposição” (Fundacentro, 2017, p. 18).

Outrossim, estabelecido na NHO 06 e determinado na NR-15, o cálculo do IBUTG deve levar em consideração a aclimação do trabalhador⁶, bem como a vestimenta do trabalhador na sobrecarga térmica adquirida⁷, sendo ambos os fatos que influenciam diretamente na temperatura corporal do trabalhador.

Em síntese, a relação entre o adicional de insalubridade e o agente físico "calor" ressalta a importância de priorizar a saúde dos trabalhadores e reconhecer os desafios que eles enfrentam ao desempenhar suas funções em condições adversas. A compreensão das implicações legais relacionadas a este agente insalutífero é essencial para garantir que os direitos dos trabalhadores sejam protegidos e que as medidas de segurança e prevenção sejam adequadamente aplicadas nos locais de trabalho. Contudo, ao analisar as modificações trazidas pela Portaria nº 1.359/2019, nota-se que referido normativo foi redigido com o intuito de reduzir as normas referentes à saúde, higiene e segurança do trabalho, especialmente no tocante aos trabalhadores expostos a céu aberto sem fonte artificial de calor.

4 PORTARIA Nº 1.359 DE 9 DE DEZEMBRO DE 2019

O desempenho de atividades laborais efetuadas a céu aberto, sob a exposição direta aos raios solares, tem sido um tópico debatido em relação aos potenciais impactos na saúde dos trabalhadores. Isso envolve particularmente a preocupação com a exposição à radiação solar e ao calor gerado pela luz do sol.

Em 08 de novembro de 2000, a Subseção I Especializada em Dissídios Individuais (SDI-1) do Egrégio Tribunal Superior do Trabalho (TST) inscreveu no rol de suas Orientações

⁶As modificações nas vestimentas são necessárias sempre que os trabalhadores utilizem roupas ou EPIs diferentes dos uniformes tradicionais (calça e camisa de manga longa, por exemplo), pois essas vestimentas ou EPIs comprometem a livre circulação do ar sobre a superfície do corpo, dificultando a troca de calor com o ambiente. (Fundacentro, 2017).

⁷A aclimação requer atividade física e exposição contínua e progressiva a altas temperaturas de forma planejada, devendo o plano ser desenvolvido e implementado sob supervisão médica para que o trabalhador atinja gradativamente condições de sobrecarga térmica semelhantes às previstas pela rotina normal de trabalho. (Fundacentro, 2017).

Jurisprudenciais (OJ) o Enunciado nº 173, procedendo ao afastamento do direito ao acréscimo remuneratório por insalubridade aos trabalhadores que desempenhavam atividades a céu aberto, amparada na carência de estipulação legal preexistente (Melo; Kutzke, 2012).

Referido precedente suscitou uma série de controvérsias, sobretudo porque, em sua formulação primordial, constava a explícita menção ao Anexo VII da Norma Regulamentar nº 15 (NR-15), o qual aborda especificamente as radiações não ionizantes (Mattos, 2013). Dado que a prejudicialidade advinda do calor é disciplinada pelo Anexo III da mencionada NR-15, a disputa manteve-se pendente de deliberação nos Órgãos Judicantes até o mês de setembro de 2012, quando a SDI-1, do TST, promoveu a alteração da aludida Orientação, conferindo-lhe vigência com o subsequente teor:

173. ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. ATIVIDADE A CÉU ABERTO. EXPOSIÇÃO AO SOL E AO CALOR. (redação alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) – Res. 186/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012

I – Ausente previsão legal, indevido o adicional de insalubridade ao trabalhador em atividade a céu aberto, por sujeição à radiação solar (art. 195 da CLT e Anexo 7 da NR 15 da Portaria Nº 3214/78 do MTE).

II – Tem direito ao adicional de insalubridade o trabalhador que exerce atividade exposto ao calor acima dos limites de tolerância, inclusive em ambiente externo com carga solar, nas condições previstas no Anexo 3 da NR 15 da Portaria Nº 3214/78 do MTE.

Com tal determinação, restou devidamente esclarecido que a omissão de previsão legal se limitava às circunstâncias de exposição à radiação não ionizante, uma vez que a radiação solar não encontra inclusão no rol especificado pelo Anexo VII da NR-15 do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE). Entretanto, o calor emanado pela irradiação dos raios solares poderia ser categorizado como insalubre, sobretudo quando ultrapassados os limiares de tolerância estipulados pelo Anexo III da mesma NR-15 (Belutto, 2021).

Contudo, mesmo após a revisão efetuada na Orientação Jurisprudencial nº 173 da SDI-1 do Tribunal Superior do Trabalho (TST), em 09 de dezembro de 2019, o Poder Executivo, por meio da então Secretaria Especial de Previdência e Trabalho (SEPT) editou a Portaria nº 1.359, que substituiu o Anexo III da Norma Regulamentar nº 15. Entre os objetivos estabelecidos no item 1.1.1 da Portaria, consta que “este Anexo não se aplica a atividades ocupacionais realizadas a céu aberto sem fonte artificial de calor”. Ou seja, o recente regulamento, por ato administrativo de Secretário de governo, transpôs entendimento jurisprudencial há muito tempo consolidado pelo Poder Judiciário.

Nesse diapasão, o Anexo III da NR-15 apenas estabelece critérios para caracterizar atividades ou operações insalubres decorrentes da “exposição ocupacional ao calor em

ambientes fechados ou ambientes com fonte artificial de calor” (item 1.1), excluindo-se grande parte dos trabalhadores dos setores rural e da construção civil que desempenham suas atividades externas expostos a céu aberto⁸. Não se mostra razoável que um ato infralegal emitido por um Secretário de Estado possa restringir o direito constitucional ao adicional de insalubridade em relação à exposição ao calor, sem fonte artificial, quando se considera que nas atividades desenvolvidas ao ar livre, muitas vezes com esforço físico e o uso de equipamentos de proteção individual pesados, os danos à saúde causados pelo mesmo agente físico são ainda mais acentuados.

Além disso, merece destaque outra modificação significativa realizada pela aludida Portaria SEPT nº 1.359/2019. Isso porque o Anexo III da NR-15 estabelecia, em sua formulação inicial, uma tabela (Quadro nº 1), o qual levava em consideração tanto o padrão de atividade laboral (“contínuo” ou “intermitente com descanso no próprio local de trabalho”), quanto a demanda física imposta pela tarefa executada (a qual era categorizada como “leve”, “moderada” e “pesada”), conforme o Quadro nº 3, com o propósito de estabelecer o limiar de tolerância para a exposição ao estresse térmico (Amorim, *et al*, 2020).

Em outras palavras, a norma autorizava a execução de atividades em ambientes com temperaturas mais elevadas, desde que fossem implementadas pausas para recuperação térmica, de modo a viabilizar o retorno da temperatura corporal ao estado de normalidade. Nesse sentido, explica Renan Martins Lopes Belutto:

Exemplificativamente, para um trabalho contínuo, o IBUTG máximo era de 30,0°C, em atividades leves, 26,7°C em atividades moderadas e 25°C para atividades pesadas. Se concedidas pausas de 15 minutos para cada 45 minutos trabalhados, o IBUTG máximo era elevado para 30,1 a 30,5°C, em atividades leves, 26,8 a 28°C em atividades moderadas e 25,1 a 25,9°C para atividades pesadas (Belluto, 2021, p. 90).

A despeito de tais interrupções representarem uma medida crucial para salvaguardar a saúde dos trabalhadores, a redação do Anexo III da NR-15, modificada pela Portaria SEPT nº 1.359/2019, não mais considera a rotina das atividades laborais, excluindo a estipulação de intervalos na jornada para a restauração térmica. A normativa agora se atém somente ao valor máximo de Índice de Bulbo Úmido e Termômetro de Globo (IBUTG) máximo admitido

⁸A exposição ao calor, especialmente em ocupações que demandam esforço físico considerável, como grande parte das desempenhadas por trabalhadores rurais ou da construção civil, resulta em efeitos mais graves e prejudiciais à saúde. Isso ocorre devido à combinação do calor ambiental com o aumento da temperatura corporal resultante da atividade física intensa, aumentando substancialmente os riscos de exaustão, desidratação, enfermidades e até mesmo óbito (Rosa; Navarro, 2014).

(Quadro nº 1), conforme o grau de taxa metabólica correspondente a cada tipo de ocupação (Quadro nº 2).

A diferença na forma de apuração do IBUTG implicou em uma elevação geral dos índices de tolerância. Por exemplo, citamos o trabalho moderado, realizado em pé, com movimentação dos braços, o que ocorre em diversos setores econômicos, como nas linhas de produção de ambientes fabris. Para essas atividades, conforme a antiga redação do Anexo III da NR-15, sendo o trabalho contínuo, o IBUTG máximo era de 26,7°C. Agora, esse trabalho tem taxa metabólica estimada de 279W, para qual o IBUTG é de 28,5°C. Houve, portanto, uma elevação de quase 2°C na temperatura máxima tolerada para essas atividades (Belutto, 2021, p. 90).

Constata-se, portanto, que a Portaria SEPT nº 1.359/2019 engloba uma série de modificações que, quando analisadas de forma conjunta, culminam na diminuição da salvaguarda destinada à integridade da saúde e à preservação da segurança dos trabalhadores. Assim, referida alteração foi realizada com o claro intuito de, por meio de um instrumento infralegal, eliminar o direito humano, legal e constitucional ao reconhecimento da exposição do agente insalubre “calor”, sem fonte artificial, por parte dos trabalhadores de diversos setores da economia brasileira.

4.1 INCONSTITUCIONALIDADE E ILEGALIDADE DA PORTARIA Nº 1.359 DE 9 DE DEZEMBRO DE 2019

A Constituição Federal de 1988 reforçou a importância da proteção ao meio ambiente de trabalho como um direito fundamental dos trabalhadores, reconhecendo a necessidade de estabelecer condições seguras, salubres e dignas nos locais de emprego. Consoante a isso, a Carta Magna garante aos trabalhadores em seu artigo 7º, inciso XXII, a “redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança”. Assim, nas palavras de Oliveira (2021, p. 72) “a segurança visa a proteger a integridade física do trabalhador; a higiene tem por objetivo o controle dos agentes prejudiciais do ambiente laboral e a saúde busca alcançar o completo bem-estar físico, mental e social”.

Não há dúvidas que a Carta Magna criou fundamentos sólidos para tornar realidade e densificar gradativamente o direito à saúde do trabalhador, com reflexos na legislação ordinária, doutrina e jurisprudência. Entretanto, as alterações introduzidas no Anexo III da NR-15 pela Portaria n. 1.359/19 possui o potencial de ensejar gravíssimo incremento dos riscos à saúde e segurança de trabalhadores expostos a fontes naturais de calor, visto que toda e qualquer edição de Norma Regulamentadora deve ter por norte a materialização das

prescrições da previsão constitucional supramencionada, que é sua fonte primária de validade (Belutto, 2021). Não obstante em complementação aos ditames constitucionais, o art. 200 da CLT determina que as NRs devem versar sobre proteção contra calor, “sobretudo na hipótese de labor a céu aberto”, justamente a matéria que foi, arbitrariamente e ilicitamente, excluído do campo de definição da insalubridade pela Portaria n. 1.359/19.

É perceptível que o legislador, consciente dos danos advindos do trabalho em tais circunstâncias, atribuiu ao Ministério do Trabalho e Previdência a responsabilidade de regulamentar essa matéria, com o objetivo de salvaguardar os trabalhadores, especialmente aqueles que desempenham suas atividades a céu aberto, contra os efeitos prejudiciais do calor (Belutto, 2021). Ou seja, a legislação estabeleceu uma diretriz clara para a entidade reguladora, especificando e circunscrevendo o escopo das normas a serem promulgadas por essa autoridade. No entanto, a Portaria adotou uma abordagem diametralmente contrária, que ao invés de fortalecer a proteção dos trabalhadores expostos ao calor solar, acabou por excluí-los das disposições do Anexo III da NR-15.

Outrossim, é válido ressaltar que o caput do art. 7º da Constituição Cidadã estabelece que o rol de direitos dos trabalhadores elencados em seus incisos não exclui “outros que visem à melhoria de sua condição social”. Além disso, o art. 6º da CF/88 define o trabalho como direito social, bem como o inciso IV do art. 1º assegura que a República Federativa do Brasil tem como fundamentos, dentre outros, os valores sociais do trabalho. Ainda, o art. 170 institui que a ordem econômica se funda na valorização do trabalho, bem como o art. 193 garante a ordem social tem como base o primado do trabalho (Borges; Almeida, 2018).

Os direitos dos trabalhadores, portanto, obedecem ao “princípio de não retrocesso social”, visando à garantia e ao progresso de conquistas alcançadas pela sociedade. Referido princípio caracteriza-se pela “impossibilidade de redução dos direitos sociais amparados na Constituição, ou que tenham sido positivados em normas infraconstitucionais, garantindo ao cidadão o acúmulo, proteção e perenidade de seu patrimônio jurídico” (Canotilho, 1998 *apud* Borges; Almeida, 2018, p. 695).

Assim, o princípio mencionado surge no contexto legal nacional como um instrumento de proteção dos direitos fundamentais em face das mudanças legislativas contínuas. A finalidade central do Direito do Trabalho, por conseguinte, reside na busca pela aprimoração das condições sociais dos trabalhadores. Nesse sentido, Carlos Henrique Bezerra Leite afirma que:

A gênese do direito do trabalho é realmente estabelecer um arcabouço jurídico, ou seja, um sistema jurídico fundado em princípios, regras e valores destinados a proteger e promover a melhoria das condições sociais, econômicas e ambientais do trabalhador e de sua família (CF, art. 7º, caput) (Leite, 2023, p. 26).

Contudo, no presente contexto, é incontestável a existência de um retrocesso na regulamentação da matéria, uma vez que os direitos dos empregados anteriormente respaldados pela NR-15 e pela jurisprudência consolidada do Tribunal Superior do Trabalho (TST) foram substancialmente modificados devido à ação direta do Poder Executivo que resultou na revogação dessa proteção. Sem contar os numerosos precedentes que ensejaram a edição do item II da OJ 173 da SDI-1 10, todos proferidos à unanimidade e relatados por diferentes Ministros (Belutto, 2021).

Nesse sentido, é crível afirmar que a Portaria nº 1.359/19 possui a natureza jurídica de ato normativo infralegal, não podendo esta transpor os limites legais que definem sua validade jurídica. As bases legais que conferem juridicidade à NR-15, notadamente os artigos 7º da Constituição Federal de 1988 e 200, inciso V, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), são claras ao estabelecer que cabe às Normas Regulamentadoras a função de reduzir riscos, regular – e não prejudicar de forma discriminatória – o adicional de insalubridade, e, de maneira especial, proteger os trabalhadores expostos ao calor em ambientes externos. Somado a isto, referida alteração entra em conflito com as análises técnicas realizadas pela Fundacentro, bem como com as repetidas decisões dos tribunais nacionais e com a sólida posição jurídica estabelecida pelos Ministros do Tribunal Superior do Trabalho.

5 CONCLUSÃO

A presente pesquisa teve como objeto de estudo a análise da validade da Portaria nº 1.359/2019, mais especificamente acerca da concessão do adicional de insalubridade nas atividades a céu aberto sob fonte natural de calor.

O adicional de insalubridade consiste em uma compensação financeira concedida ao trabalhador que realiza suas atividades em condições ou operações insalubres, ou seja, em ambientes que oferecem riscos à sua saúde ou integridade física. Essas condições são definidas com base em parâmetros estabelecidos em Normas Regulamentadoras. Referido adicional é calculado sobre o salário mínimo, variando em percentagens (10%, 20% ou 40%) de acordo com o grau de insalubridade presente no ambiente de trabalho.

O objetivo do adicional de insalubridade é garantir uma compensação ao trabalhador que se expõe a riscos à sua saúde e segurança, incentivando a adoção de medidas para minimizar ou eliminar tais condições prejudiciais.

O agente físico “calor” é uma energia que se move de um lugar para outro devido a diferenças de temperatura. No ambiente de trabalho, refere-se à exposição dos trabalhadores a condições ambientais de temperatura elevada, que podem ser prejudiciais à saúde e segurança no trabalho. As consequências na saúde do obreiro podem se manifestar através da desidratação, caibras de calor, choque térmico, catarata, exaustão do calor, dentre outros.

Quanto aos mecanismos de proteção do trabalhador em face do calor, pode-se destacar a prevenção da desidratação, treinamento quanto aos riscos associados ao calor, monitoramento dos trabalhadores, controle da fonte, modificação das características ambientais, mudanças na atividade, modificação da atividade dos trabalhadores e proteções individuais.

No que diz respeito à medição, a avaliação da exposição laboral ao calor utiliza como parâmetro o Índice de Bulbo Úmido Termômetro de Globo (IBUTG), em relação à Taxa Metabólica (M), conforme especificado na NHO 06. Assim, foi possível compreender a importância de priorizar a saúde dos trabalhadores e reconhecer os desafios que enfrentam ao trabalhar em tais condições adversas.

As alterações da Portaria nº 1.359/2019, que substituiu o Anexo III da Norma Regulamentadora 15 determinou que referido anexo não mais se aplicaria a atividades ocupacionais realizadas a céu aberto sem fonte artificial de calor, somente em ambientes fechados ou ambientes com fonte artificial de calor.

Outra modificação significativa foi a exclusão das tabelas, as quais levavam em consideração tanto o padrão de atividade laboral, quanto a demanda física imposta pela tarefa executada, com o propósito de estabelecer o limiar de tolerância para a exposição ao estresse térmico. A normativa agora se atém apenas ao valor de IBUTG máximo admitido conforme o grau de taxa metabólica correspondente a cada tipo de ocupação.

Logo, é possível observar que referidas modificações introduzidas pela Portaria resultam na redução das proteções destinadas à saúde e segurança dos trabalhadores.

Após uma análise abrangente da legislação pertinente, interpretações existentes e fundamentos jurídicos e sociais, conclui-se que a Portaria nº 1.359/2019 é inconstitucional e ilegal, devendo tornar-se, portanto, inválida, pois ainda que cumpra os requisitos necessários para sua criação, ela entra em conflito com normas hierarquicamente superiores. Dito de outra forma, considerando a natureza infralegal da Portaria nº 1.359/19, é evidente que essa figura

jurídica não pode extrapolar os limites legais que lhe conferem validade. As fontes de validade da Norma Regulamentadora 15 (NR-15), que incluem os artigos 7º da Constituição Federal de 1988 e 200, inciso V, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), são claras ao estabelecer que as NRs têm a função de reduzir riscos, regulamentar o adicional de insalubridade e, crucialmente, proteger de maneira específica o trabalhador exposto ao calor em ambientes externos.

REREFÊNCIAS

AMORIM, Adriana Eloá Bento *et al.* Exposição ocupacional ao calor em atividades a céu aberto na construção de estruturas de edifícios. **Ambiente Construído**, Porto Alegre, v. 20, n. 1, p. 231-245, jan./mar. 2020. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ac/a/PrbvwnXRYxWMP5TCZYtQSZv/?format=html&lang=pt>. Acesso em: 08 set. 2023.

ARANHA, Edinei. Reflexões sobre a monetização da saúde do trabalhador pelo adicional de insalubridade. **Revista científica integrada**. [S.I.], vol. 4, 1. ed, 2018.

BELUTTO, Renan Martins Lopes Belutto. A insalubridade nas atividades a céu aberto e a invalidade da portaria SEPTnº1.359/2019. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região**, v. 25, n. 2, p. 86-95, 6dez. 2021. Disponível em: <https://revista.trt10.jus.br/index.php/revista10/article/view/490/410>. Acesso em: 10 mai. 2023.

BORGES, Ana Elisa de Vargas; ALMEIDA, Almiro Eduardo de. Adicional de insalubridade: mudanças com a reforma trabalhista. **Revista do Curso de Direito do Centro Universitário Metodista – IPA. Justiça & Sociedade**, v. 3, n. 1, 2018. Disponível em: <https://www.metodista.br/revistas/revistas-ipa/index.php/direito/article/viewFile/695/637>. Acesso em: 08 mai. 2023.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Norma Regulamentadora No. 15 (NR-15)**. [Brasília]: Ministério do Trabalho e Emprego, 22 out. 2020. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/aceso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/normas-regulamentadora/normas-regulamentadoras-vigentes/norma-regulamentadora-no-15-nr-15>. Acesso em: 08 ago. 2023.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Insolação**. [Brasília]: Saúde de A a Z, [s.d]. Disponível em: <https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/saude-de-a-a-z/i/insolacao>. Acesso em: 15 ago. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Subseção I Especializada em Dissídios Individuais. Orientação Jurisprudencial nº 173. ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. ATIVIDADE A CÉU ABERTO. EXPOSIÇÃO AO SOL E AO CALOR. I – Ausente previsão legal, indevido o adicional de insalubridade ao trabalhador em atividade a céu aberto, por sujeição à radiação solar (art. 195 da CLT e Anexo 7 da NR 15 da Portaria n. 3214/78 do MTE). II – Tem direito ao adicional de insalubridade o trabalhador que exerce atividade exposto ao calor acima dos

limites de tolerância, inclusive em ambiente externo com carga solar, nas condições previstas no Anexo 3 da NR 15 da Portaria n. 3214/78 do MTE. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**, Brasília, DF, 25, 26 e 27 set. 2012. Disponível em: https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ_SDI_1/n_s1_161.htm#TEMA173. Acesso em: 05 set. 2023.

BRASIL. Ministério da Economia. Secretaria Especial de Previdência e Trabalho Portaria nº 1.359, de 09 de dezembro de 2019. Aprova o Anexo 3 – Calor – da Norma Regulamentadora nº 9 - Programa de Prevenção de Riscos Ambientais, altera o Anexo nº 3 - Limites de Tolerância para Exposição ao Calor - da Norma Regulamentadora nº 15 - Atividades e Operações Insalubres e o Anexo II da NR nº 28 - Fiscalização e Penalidades, e dá outras providências. **Diário Oficial da União: seção 1**, Brasília, DF, ed. 239, p. 103. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-n-1.359-de-9-de-dezembro-de-2019-232663857>. Acesso em: 15 mai. 2023.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da União**, Rio de Janeiro, 09 ago. 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 01 mai. 2023.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. **Diário Oficial da União**, Brasília, 05 out. 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm. Acesso em: 01 mai. 2023.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **NR 15 – Atividades e Operações Insalubres**. Brasília: Ministério do Trabalho e Emprego, 2014. Disponível em: <https://www.guiatrabalhista.com.br/legislacao/nr/nr15.htm>. Acesso em: 01 mai. 2023.

CAMILO, Adélia Procópio. Meio ambiente do trabalho como direito fundamental e responsabilidade civil do empregador. **Revista do Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho**, Uberlândia, v. 1, n. 1, p. 51-71, 2015. Disponível em: <https://www.indexlaw.org/index.php/revistadtmat/article/view/338/pdf>. Acesso em: 06 jul. 2023.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 14. ed. [São Paulo]: Editora Método, 2017. Disponível em: https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/7647050/mod_resource/content/1/Direito%20do%20Trabalho%20-%20V%C3%B3lia%20Bomfim%20Cassar.pdf. Acesso em: 18 jul. 2023.

CHIBIAQUE, Marco Aurelio K. **Evolução histórica do adicional de insalubridade e discussões sobre sua base de cálculo**. Jusbrasil. 2017. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/56308/evolucao-historica-do-adicional-de-insalubridade-e-discussoes-sobre-sua-base-de-calculo>. Acesso em: 15 jul. 2023.

FROTA, Anésia Barros; SCHIFFER, Sueli Ramos. **Manual de Conforto Térmico**. 5. ed. [São Paulo]: Studio Nobel, 2001. Disponível em: <https://professor.pucgoias.edu.br/SiteDocente/admin/arquivosUpload/18350/material/ManualConfortoTERMICO.pdf>. Acesso em: 06 jul. 2023.

FUNDACENTRO. Norma de higiene ocupacional. **NHO 06: Avaliação da exposição ocupacional ao calor**. Procedimento técnico. Equipe de elaboração: Eduardo Giampaoli, Irene Ferreira de Souza Duarte Saad, Irlon de Ângelo da Cunha, Elisa Kayo Shibuya. 2. ed. [São Paulo]: Fundacentro, 2017. Disponível em: http://arquivosbiblioteca.fundacentro.gov.br/exlibris/aleph/a23_1/apache_media/L7376RQ7P M8LI14HKNLE1BQIHAA12.pdf. Acesso em: 16 ago. 2023.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de direito previdenciário: seguridade social**. [São Paulo]: Editora Saraiva, 2023. E-book. ISBN 9786553624672. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786553624672/>. Acesso em: 06 jul. 2023.

KUBIAK, Alexander Santos; LANGOSKI, Deisemara Turatti; GOMES, Luigi dos Santos. O Adicional de Insalubridade: Monetização da Saúde Como Dificuldade à Concepção de Sociedade Fraterna. **RELACult -Revista Latino-Americana de Estudos em Cultura e Sociedade**, [S. l.], v. 5, n. 4, 2019. DOI: 10.23899/relacult.v5i4.1201. Disponível em: <https://periodicos.claec.org/index.php/relacult/article/view/1201>. Acesso em: 08 mai. 2023.

KUTZKE, José Lourenço; MELO, Marcelo Luís de. Análise da aplicabilidade legislativa trabalhista nos profissionais expostos a carga solar em ambiente laboral. **Revista Gestão & Saúde**, Curitiba, v. 4, n. 2, p. 30-39. 2012. Disponível em: <https://www.herrero.com.br/site/files/revista/filef37ddd4c276079a3992e2fb9180d2c49.pdf>. Acesso em: 01 set. 2023.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. [São Paulo]: Editora Saraiva, 2023. E-book. ISBN 9786553626966. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786553626966/>. Acesso em: 15 jun. 2023.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. [São Paulo]: Editora Saraiva, 2023. E-book. ISBN 9786553627475. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786553627475/>. Acesso em: 05 jul. 2023.

MATTOS, Agnaldo José de. Análise da radiação solar no município de Inácio Martins-PR: limite de exposição para trabalhadores a céu aberto sem proteção. 2013. **Trabalho de Conclusão de Curso**. Universidade Tecnológica Federal do Paraná. Disponível em: http://repositorio.utfpr.edu.br/jspui/bitstream/1/23337/1/PG_CCEEST_1_2012_01.pdf. Acesso em: 01 set. 2023.

NETO, Francisco Ferreira Jorge; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do Trabalho**, 9. ed. [São Paulo]: Grupo GEN, 2018. E-book. ISBN 9788597018974. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597018974/>. Acesso em: 05 jul. 2023.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. A proteção da segurança e da saúde do trabalhador na evolução histórica da Justiça do Trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região**, v. 25, n. 1, p. 64-79, 30 jul. 2021. Disponível em: <https://revista.trt10.jus.br/index.php/revista10/article/view/453/393>. Acesso em: 01 set. 2023.

VIEIRA, Ilgner Bruno Dias *et al.* O adicional de insalubridade e a monetização do risco à saúde do empregado. **Revista Jus Navigandi**, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 25, n. 6161, 14 mai. 2020. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/81992>. Acesso em: 06 jul. 2023.

PEREIRA, Alexandre Demetrius. **Tratado de segurança e saúde ocupacional: aspectos técnicos e jurídicos - NR 13 a NR 15**. v.3. [São Paulo]: Editora Saraiva, 2015. E-book. ISBN 9788502227002. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788502227002/>. Acesso em: 06 jul. 2023.

RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho**. [São Paulo]: Grupo GEN, 2020. E-book. ISBN 9788530989552. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788530989552/>. Acesso em: 18 jul. 2023.

ROSA, Leandro Amorim; NAVARRO, Vera Lucia. Trabalho e trabalhadores dos canaviais: perfil dos cortadores de cana da região de Ribeirão Preto (SP). **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, [S. l.], v. 17, n. 1, p. 143-160, 2014. DOI: 10.11606/issn.1981-0490.v17i1p143-160. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/cpst/article/view/112338>. Acesso em: 17 set. 2023.

SALIBA, Tuffi Messias. **Manual prático de avaliação e controle de calor**. 7. ed. [São Paulo]: LTr, 2016. Disponível em: <http://www.ltr.com.br/loja/folheie/5406.pdf>. Acesso em: 12 jul. 2023.

SILVA, Ricardo Nonato e. Monetização da saúde do trabalhador- uma análise crítica. **Boletim Jurídico**, Uberaba/MG, a. 14, nº 752. Disponível em <https://www.boletimjuridico.com.br/artigos/direito-do-trabalho/2308/monetizacao-saude-trabalhador-analise-critica>. Acesso em 10jul. 2023.



Termo de Autenticidade

Eu, **WANESSA SILVA ALMEIDA DE SOUSA**, acadêmica regularmente apta a proceder ao depósito do Trabalho de Conclusão de Curso intitulado “**ADICIONAL DE INSALUBRIDADE: O TRABALHO EXPOSTO A CÉU ABERTO SOB FONTE NATURAL DE CALOR E A INVALIDADE DA PORTARIA Nº 1.359/2019**”, declaro, sob as penas da lei e das normas acadêmicas da UFMS, que o Trabalho de Conclusão de Curso ora depositado é de minha autoria e que fui instruída pela minha orientadora acerca da ilegalidade do plágio, de como não o cometer e das consequências advindas de tal prática, sendo, portanto, de minha inteira e exclusiva responsabilidade, qualquer ato que possa configurar plágio.

Três Lagoas/MS, 03 de novembro de 2023.

Assinatura do(a) acadêmico(a)



Termo de Depósito e Composição da Banca Examinadora

Eu, professora **LARISSA MASCARO GOMES DA SILVA DE CASTRO**, orientadora da acadêmica **WANESSA SILVA ALMEIDA DE SOUSA**, autorizo o depósito do Trabalho de Conclusão de Curso intitulado “**ADICIONAL DE INSALUBRIDADE: O TRABALHO EXPOSTO A CÉU ABERTO SOB FONTE NATURAL DE CALOR E A INVALIDADE DA PORTARIA Nº 1.359/2019**”.

Informo, também, a composição da banca examinadora e a data da defesa do TCC:

Presidente: LARISSA MASCARO GOMES DA SILVA DE CASTRO

1º avaliador(a): JOSILENE HERNANDES ORTOLAN DI PIETRO

2º avaliador(a): CAROLINA ELLWANGER

Data: 14 de novembro de 2023

Horário: 07h (MS)

Local: <https://meet.google.com/vna-mnmm-ybx?hs=224>

Três Lagoas/MS, 03 de novembro de 2023.

Assinatura do(a) orientador(a)



ATA Nº 396 DA SESSÃO PÚBLICA DE DEFESA DO TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE MATO GROSSO DO SUL, CAMPUS DE TRÊS

Aos catorze dias do mês de novembro de 2023, às 7h, na sala de reuniões Google Meet (<https://meet.google.com/vna-mnmm-ybx?authuser=0>), realizou-se a sessão pública de defesa do Trabalho de Conclusão de Curso de Graduação em Direito, da acadêmica **WANEISSA SILVA ALMEIDA DE SOUSA**, sob título: **ADICIONAL DE INSALUBRIDADE: INVALIDADE DA PORTARIA Nº 1.359/2019 FRENTE AO TRABALHO EXPOSTO A CÉU ABERTO SOB FONTE NATURAL DE CALOR**, na presença da banca examinadora composta pelas professoras: presidente da sessão, Prof. Me. Larissa Mascaro Gomes da Silva de Castro (Dir-CPTL/UFMS), primeira avaliadora: Prof.ª Dr.ª. Carolina Ellwanger (Dir-CPTL/UFMS) e como segunda avaliadora a Prof.ª Dr.ª Josilene Hernandes Ortolan Di Pietro (Dir-CPTL/UFMS). Após os procedimentos de apresentação, arguição e defesa, a presidente suspendeu a sessão para deliberação. Retomados os trabalhos, foi divulgado o resultado, considerando a acadêmica APROVADA. Terminadas as considerações e nada mais havendo a tratar, foi dada por encerrada a sessão, sendo lavrada a presente ata, que segue assinada pelo Presidente da Banca Examinadora e pelos demais examinadores presentes na sessão pública.

Três Lagoas, 14 de novembro de 2023.

Prof.ª Me. Larissa Mascaro Gomes da Silva de Castro

Prof.ª Dr.ª. Carolina Ellwanger

Prof.ª. Dr.ª. Josilene Hernandes Ortolan Di Pietro



logotipo

Documento assinado eletronicamente por **Larissa Mascaro Gomes da Silva de Castro, Professora do Magistério Superior**, em 14/11/2023, às 07:42, conforme horário oficial de Mato Grosso do Sul, com fundamento no § 3º do art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



logotipo

Documento assinado eletronicamente por **Carolina Ellwanger, Professora do Magistério Superior**, em 14/11/2023, às 09:08, conforme horário oficial de Mato Grosso do Sul, com fundamento no § 3º do art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



logotipo

Documento assinado eletronicamente por **Josilene Hernandes Ortolan Di Pietro, Professor(a) do Magistério Superior**, em 14/11/2023, às 09:25, conforme horário oficial de Mato Grosso do Sul, com fundamento no § 3º do art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



QRCode

Assinatura

A autenticidade deste documento pode ser conferida no site https://sei.ufms.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **4461547** e o código CRC **F7BE2EDE**.

CÂMPUS DE TRÊS LAGOAS

Av Capitão Olinto Mancini 1662
Fone: (67)3509-3700
CEP 79603-011 - Três Lagoas - MS

Referência: Processo nº 23448.005474/2018-21

SEI nº 4461547