

INFORMAÇÕES GERAIS:**As novas Normas Regulamentadoras (NRs) e suas principais mudanças**

Em continuidade sobre o resumo das novas Normas Regulamentadoras de Segurança e Saúde no Trabalho (NR) que entraram em vigor em janeiro de 2022, nesta edição do informativo de RT/SST da ABPA, falaremos sobre a nova NR-09 (Avaliação e Controle das Exposições Ocupacionais a Agentes Físicos, Químicos e Biológicos).

NR 09 – Avaliação e Controle das Exposições Ocupacionais a Agentes Físicos, Químicos e Biológicos

A nova NR 09 estabelece os requisitos para as avaliações das exposições ocupacionais a agentes físicos, químicos e biológicos, bem como subsidiar quanto as medidas de prevenção para eliminar, reduzir ou controlar os riscos ocupacionais previstos no Programa de Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (PGR). O texto foi harmonizado e atualizado com base nas diretrizes da NR 01. A norma entrou em vigor em 03 de janeiro de 2022.



Dentre as principais mudanças destacamos:

- Extingue a elaboração do PPRA (Programa de Prevenção de Riscos Ambientais), passando a ser substituído e contemplado pelo PGR.
- Estabelece os requisitos para a avaliação das exposições ocupacionais a agentes físicos, químicos e biológicos quando identificados no âmbito do PGR.
- Veda a utilização desta norma para fins de caracterização de insalubridade e periculosidade, devendo ser aplicados, neste caso, exclusivamente os dispostos nas NRs 15 (insalubridade) e 16 (periculosidade), respectivamente.
- Institui a possibilidade do uso da Análise Preliminar para descartar a necessidade de avaliações quantitativas, bem como para a imediata adoção de medidas de prevenção.
- Define a obrigatoriedade da avaliação quantitativa dos agentes nocivos em três situações: (i) comprovar o controle da exposição ocupacional aos agentes identificados; (ii) dimensionar a exposição ocupacional dos grupos de trabalhadores; (iii) subsidiar o equacionamento das medidas de prevenção.
- Estabelece que os resultados das avaliações das exposições devem incorporar o inventário de riscos.
- Define, por meio dos seus anexos atuais e futuros, as medidas de prevenção e controle das exposições ocupacionais referentes a cada agente físico, químico ou biológico.
- Estabelece os critérios, limites de tolerância, níveis de ação, metodologia de avaliação e formas de registros de cada agente.
- Possui, atualmente, 2 anexos que tratam de exposição ocupacional: Anexo 1 (Vibração) e anexo 3 (Calor).
- Estabelece de forma transitória, na ausência de Limites de Tolerância (LT) estabelecidos por seus anexos ou na NR 15, a adoção dos limites de referência constantes no guia publicado pela ACGIH - *American Conference of Governmental Industrial Hygienists*.

TST valida o regime de compensação previsto em norma coletiva mesmo com a prestação de horas extras habituais

A Quarta Turma do Tribunal Superior do Trabalho (TST), reconheceu a validade de acordo coletivo que previa tanto o regime de compensação quanto a prestação de trabalho extraordinário (TST-RR-3-24.2020.5.14.0006, DEJT de 11.2.2022). Para o colegiado, no caso concreto, a prestação de horas extras habituais não descaracterizou o acordo de compensação de jornada, pois a norma coletiva previa ambas as possibilidades.

No caso em tela, o trabalhador reclamava, com fundamento na Súmula 85, IV, do TST*, a descaracterização do regime de compensação previsto em norma coletiva, por ter prestado habitualmente jornada extraordinária (aos sábados), destarte, requerendo o pagamento das horas extras de todo o período contratual. Baseadas nessa Súmula, as instâncias ordinárias (6ª Vara do Trabalho de Porto Velho/RO e o Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região – TRT/RO/AC), acataram os fundamentos do trabalhador e condenaram a empresa ao pagamento de horas extras. Inconformada, a empresa recorreu ao TST.

Ao julgar a controvérsia, o Ministro Relator Ives Gandra Martins Filho, além de evidenciar a prevalência da norma coletiva sobre a lei em determinadas matérias trabalhistas, entendeu que a interpretação dada pelo Tribunal Regional à Súmula 85, IV, do TST não observou a peculiaridade desse caso concreto, em que a norma coletiva, além de prever a compensação de jornada, autorizava a prestação de trabalho extraordinário.

Segundo o relator, os precedentes que embasaram a edição desta súmula diziam respeito ao expresse descumprimento de condições ajustadas em normas coletivas quanto ao regime de compensação, ao contrário deste caso, em que as disposições expressas na norma coletiva (compensação de jornada e possibilidade de trabalho extraordinário) foram estritamente observadas. Assim, mesmo que a primeira parte do inciso IV da Súmula preveja que a prestação de horas extras habituais descaracteriza o acordo de compensação de jornada, deve ser levado em consideração o caso concreto.

Ainda, segundo o relator: “(...) o acordo coletivo contemplou a principal reivindicação da categoria, qual seja, o trabalho aos sábados e as horas extras semanais. Daí que, desconsiderar o pactuado e onerar ainda mais a Empresa que atendeu às reivindicações obreiras, soaria a suma injustiça, desequilibrando os pratos da balança da Justiça Social, dando-se guarida a pleito que beira a má-fé”. Ponderou também que, além de a norma coletiva prever a possibilidade da realização de horas extras com pagamento em percentual superior ao previsto em lei, a compensação de horários e a autonomia da vontade negocial são asseguradas pela Constituição Federal (art. 7º XIII e XXVI) e pela CLT.

Diante destes argumentos, a Turma, ao concluir que houve má aplicação da aludida súmula, reformou a decisão de origem, afastando a condenação da empresa ao pagamento de horas extras.

A decisão foi unânime.

** Súmula nº 85 do TST*

COMPENSAÇÃO DE JORNADA

(...)

IV. A prestação de horas extras habituais descaracteriza o acordo de compensação de jornada. Nesta hipótese, as horas que ultrapassarem a jornada semanal normal deverão ser pagas como horas extraordinárias e, quanto àquelas destinadas à compensação, deverá ser pago a mais apenas o adicional por trabalho extraordinário.

TST valida pagamento de FGTS feito diretamente ao empregado

A 2ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho (TST), por unanimidade, decidiu que é válido o pagamento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS diretamente ao trabalhador, quando resultar de acordo homologado judicialmente (TST-AIRR - 10051-15.2018.5.03.0169, DEJT de 25/02/2022).

Entenda o caso: A discussão se passou numa Ação Anulatória em que empresa buscava invalidar auto de infração lavrado pela fiscalização do Ministério do Trabalho e Emprego, por não ter aquela (empresa) depositado na conta vinculada do trabalhador as parcelas e multa do FGTS em razão da extinção do contrato de trabalho. A empresa argumentou que não tinha cometido infração, vez que foi autorizado o pagamento destas verbas diretamente ao trabalhador por meio de acordo judicial homologado pelo Poder Judiciário.

Em defesa, a União Federal (PGFN) argumentou em todas as instâncias que “o pagamento de parcelas do FGTS e contribuição social em decorrência de sentença trabalhista ou acordo homologado segue um rito próprio, na medida em que o empregador, ao invés de efetivá-lo diretamente ao trabalhador, deve recolher ao FGTS, com juros, multa e atualização monetária, para posteriormente ser sacado pelo empregado”. Após as decisões de primeira instância e do Tribunal Regional que reconheceram a nulidade do auto, a discussão foi submetida ao TST, para apreciar recurso da União.

Em seu voto, a Ministra Relatora, Maria Helena Mallman, reconheceu a autoridade do acordo homologado pelo Poder Judiciário, afirmando que não há de se falar em invalidação do acordo, uma vez que o instrumento se deu por meio da ponderação dos interesses das partes, onde foi assegurado o cumprimento das normas garantidoras dos direitos sociais dos trabalhadores, com o recebimento das verbas fundiárias adequadamente, cujo pagamento se realizou sob a devida guarda jurisdicional.

ABRIL VERDE - Live abre a Campanha Nacional de Prevenção de Acidentes do Trabalho - 2022

A Subsecretaria de Inspeção do Trabalho (SIT) promoveu no último dia 12, a abertura da Campanha Nacional de Prevenção de Acidentes do Trabalho (CANPAT) de 2022, cujo tema central foi a Gestão de Riscos Ocupacionais: identificar perigos, avaliar riscos, prevenir acidentes e doenças no trabalho.

O evento de abertura pode ser acessado pelo Canal da Escola Nacional da Inspeção do Trabalho no Youtube, pelo link <https://youtu.be/7yAVMh5MyZo>.

Boa leitura.

Atos Normativos de RT (recentes)

[Portaria MTP nº 805, de 13 de abril de 2022](#), (DOU 19/4/2022, seção 1, pág.185), que “Altera a Portaria/MTP nº 849, de 29 de novembro de 2021 (*), para incluir capítulo sobre a concessão de perfis de acesso ao módulo de administração do Sistema Simplificado de Escrituração Digital das Obrigações Previdenciárias, Trabalhistas e Fiscais - eSocial no âmbito do Ministério do Trabalho e Previdência. (Processo nº 19964.115195/2020-83)”.

() Dispõe sobre a proposição e tramitação de minutas de portarias e de instruções normativas, a elaboração de orientações técnicas relativas às matérias de competência da Secretaria de Trabalho e*

disciplina a celebração de acordos de cooperação técnica para a execução descentralizada das atividades de auxílio e suporte aos serviços digitais do trabalho oferecidos pela Secretaria de Trabalho.

[Portaria Conjunta MTP/RFB/ME nº 2, de 19 de abril de 2022](#), (DOU 20/4/2022, seção 1, pág.67), que “Altera a Portaria Conjunta SEPRT/RFB/ME nº 71, de 29 de junho de 2021 (*), para prorrogar o cronograma de implantação do Sistema Simplificado de Escrituração Digital das Obrigações Previdenciárias, Trabalhistas e Fiscais - eSocial para o 4º grupo de obrigados. (Processo nº 19964.104218/2022-96)”.

() Dispõe sobre o cronograma de implantação do Sistema Simplificado de Escrituração Digital de Obrigações Previdenciárias, Trabalhistas e Fiscais (eSocial). (Processo nº 19964.107809/2021-34).*

[Portaria SE/MTP nº 761, de 11 de abril de 2022](#), (DOU 12/4/2022, seção 1, pág. 92), que estabelece para o mês de abril de 2022, os fatores de atualização das contribuições vertidas para cálculo do pecúlio, dos salários-de-contribuição para fins de concessão de benefício no âmbito de acordos internacionais, e atualização monetária dos salários-de-contribuição para apuração do salário-de-benefício e outros.

[Decreto nº 11.039, de 11 de abril de 2022](#), (DOU 12/4/2022, seção 1, pág. 2), que “Promulga as Emendas à Convenção Internacional sobre Padrões de Instrução, Certificação e Serviço de Quarto para Marítimos e ao Código de Treinamento de Marítimos, Emissão de Certificados e Serviço de Quarto, adotadas pelo Comitê de Segurança Marítima da Organização Marítima Internacional”.

[Portaria MTP nº 697, de 4 de abril de 2022](#), (DOU 13/4/2022, seção 1, pág. 531), que altera a Portaria MTP nº 547/2021, para dispor sobre as atividades incompatíveis com as atribuições do cargo de Auditor-Fiscal do Trabalho.

Atos Normativos de SST (recentes)

[Aviso de Consulta Pública nº 3/2022](#), (DOU 14/4/2022, seção 3, pág.141), que torna sem efeito o Aviso de Consulta Pública nº 2/2022, de 30 de março de 2022, publicado na página 127 da seção 3 do Diário Oficial da União de 4 de abril de 2022, e submete à consulta pública novo texto da Norma Regulamentadora nº 35 - Trabalho em altura. O texto da proposta pode ser acessado no sítio eletrônico <https://www.gov.br/participamaisbrasil/consulta-publica-nr-35>. A consulta ficará disponível por trinta dias e as contribuições deverão ser realizadas diretamente na plataforma disponível no endereço indicado. Dúvidas quanto à participação na consulta pública devem ser enviadas para o correio eletrônico normatizacao.sit@economia.gov.br.

[Portaria MTP nº 806, de 13 de abril de 2022](#), (DOU 19/4/2022, seção 1, pág.187), que “Altera as Normas Regulamentadoras nº 12 (Segurança no Trabalho em Máquinas e Equipamentos), anexo 13-A (Benzeno) da NR 15 (Atividades e Operações Insalubres), nº 20 (Segurança e Saúde no Trabalho com Inflamáveis e Combustíveis), nº 22 (Segurança e Saúde Ocupacional na Mineração), nº 29 (Segurança e Saúde no Trabalho Portuário), nº 32 (Segurança e Saúde nos Trabalhos em Serviços de Saúde) e nº 34 (Condições e Meio Ambiente de Trabalho na Indústria da Construção, Reparação e Desmonte Naval). (Processo nº 19966.100063/2022-07)”.