

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

Em 3 de janeiro de 2022, um conjunto de novas Normas Regulamentadoras de Segurança e Saúde no Trabalho (NR) entraram em vigor. Algumas delas, substituíram textos que há quase quarenta anos não eram modernizados.

Neste sentido, o “Informe de RT/SST” da ABPA, passará a apresentar uma síntese das principais mudanças ocorridas nestes NRs. Iniciaremos pela NR-01, que introduziu o GRO/PGR.

NR 01 – Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais

O novo texto da NR 01 estabelece, as diretrizes gerais relativas à saúde e segurança no trabalho, e os requisitos para o gerenciamento dos riscos ocupacionais e as medidas de prevenção em segurança e saúde no trabalho. A norma entrou em vigor em 03 de janeiro de 2022 - Dentre as principais mudanças destaca-se:

- Incorpora as diretrizes para o Gerenciamento de Riscos Ocupacionais, baseado em um fluxo que visa a identificação de perigos, a avaliação dos riscos e a adoção de medidas de prevenção com propósito de controlar os riscos nos locais de trabalho.
- Institui a compulsoriedade da implementação do Programa de Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (PGR) pelas empresas, abrangendo todos os fatores de risco (físicos, químicos, biológicos, acidentes e fatores ergonômicos), em substituição ao extinto PPRA. PGR é composto pelo inventário de riscos e plano de ação, em que deve conter cronograma e formas de acompanhamento e aferição de resultados.
- Possibilita o PGR ser atendido por sistemas de gestão de riscos ocupacionais, desde que estes cumpram as exigências previstas na NR 1 e em dispositivos legais de segurança e saúde no trabalho, inclusive certificados por terceira parte.
- Permite que a empresa determine ferramentas e técnicas para avaliação dos riscos ocupacionais em conformidade ao risco ou a circunstâncias da sua avaliação, considerando a probabilidade da ocorrência com a severidade das possíveis lesões ou agravos à saúde.
- Veda o uso do gerenciamento de riscos ocupacionais para fins de caracterização de insalubridade e periculosidade, devendo ser aplicados, neste caso, exclusivamente os dispostos nas NRs 15 e 16.
- Adota termos e definições comuns a todas as NRs, como os de gerenciamento de riscos ocupacionais.
- Condiciona a obrigatoriedade da adoção de medidas de prevenção para eliminar, reduzir ou controlar os riscos ocupacionais quando a classificação dos riscos indicar ou quando houver evidência da associação entre lesões e os agravos à saúde dos trabalhadores com os riscos ocupacionais avaliados.
- Determina que o PGR deve estar integrado com demais planos, programas e outros documentos previstos na legislação de segurança e saúde no trabalho.
- Especifica as regras de integração entre as ações de saúde ocupacional de empresas contratadas com as medidas de prevenção da contratante.
- Especifica as regras para o gerenciamento de riscos ocupacionais entre contratantes e contratadas.
- Padroniza criação e implementação de procedimentos de resposta a cenários de emergências.
- Especifica as regras para análise e documentação dos acidentes e doenças relacionadas ao trabalho pelas empresas.
- Incorpora o tratamento diferenciado ao microempreendedor individual (MEI), à microempresa (ME) e à empresa de pequeno porte (EPP).
- Dispensa o MEI da elaboração do PGR.



- Dispensa as ME e EPP de grau de risco 1 ou 2 da elaboração do PGR quando não identificarem exposições a agentes físicos, químicos e biológicos.
- Dispensa as ME e EPP de grau de risco 1 ou 2 da elaboração do PCMSO quando não identificarem exposições a agentes físicos, químicos, biológicos e riscos relacionados a fatores ergonômicos.
- Possibilita as ME e EPP utilizarem metodologia própria para o gerenciamento de riscos ocupacionais ou adotarem ferramenta a ser disponibilizada pelo governo.

TST: verbas rescisórias com vencimento aos sábados, domingos e feriados podem ser pagas até o primeiro dia útil subsequente

A 3ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho (TST), reafirmando entendimento dessa Corte, decidiu que o prazo para pagamento de verbas rescisórias com vencimento nos sábados, domingos e feriados, prorrogase para o primeiro dia útil subsequente (TST-RR-21158-93.2016.5.04.0332, DEJT 04/02/2022).

Na ação, discutia-se, entre outros, a aplicação (ou não) da multa prevista no art. 477, § 8º, da CLT (atraso do pagamento das verbas rescisórias) a uma empresa que efetuou pagamento de rescisão trabalhista que vencia no domingo, na segunda-feira seguinte.

Ao julgar a controvérsia, a 3ª Turma reafirmou que “(...) para efeito de contagem do prazo para pagamento das verbas rescisórias, há a sua prorrogação para o primeiro dia útil subsequente quando o vencimento ocorre nos sábados, domingos ou feriados. No caso, a ré observou o prazo legal para o adimplemento das verbas rescisórias, considerando que o décimo dia de prazo recaiu em um domingo e na segunda-feira houve o depósito do acerto rescisório à autora. Logo, atendido o prazo previsto no artigo 477, “b” (sic), § 6º, da CLT, não se há falar na aplicação da penalidade prevista no art. 477, § 8º, da CLT”.

Com esse posicionamento, a Turma afastou condenação aplicada pelo Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (TRT/RS) a uma empresa, pois entendia ser devido o pagamento da discutida indenização (art. 477, § 8º, da CLT), sob o fundamento de que o artigo 132 do Código Civil (contagem de prazos) apenas autorizaria a prorrogação do pagamento destas verbas quando o vencimento recaísse em feriados.

A decisão foi unânime, e está em linha com os seguintes precedentes do TST:

- RR-10432-65.2018.5.03.0058, 3ª Turma, Rel. Min. Mauricio Godinho Delgado, DEJT 23/10/2020;
- ARR-1001246-31.2016.5.02.0015, 6ª Turma, Rel. Min. Augusto Cesar L. de Carvalho, DEJT 18/09/2020;
- RR-1000975-96.2015.5.02.0422, 5ª Turma, Rel. Min. Douglas Alencar Rodrigues, DEJT 21/09/2018;
- RR-1578-76.2012.5.04.0022, 4ª Turma, Rel. Min; João Oreste Dalazen, DEJT 20/10/2017;
- AIRR-1085-32.2012.5.03.0021, 7ª Turma, Rel. Min. Cláudio Mascarenhas Brandão, DEJT 07/04/2017.

TST: alegado o limbo previdenciário, é ônus do trabalhador comprovar a recusa da empresa quanto ao seu retorno ao trabalho

A 5ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho (TST) decidiu que, na hipótese de limbo previdenciário, é do empregado o ônus de demonstrar que a empresa recusou a sua volta ao trabalho (RRAg - 1000254-19.2018.5.02.0074, DEJT 04/02/2022).

O chamado “limbo previdenciário” é a situação que ocorre quando o INSS encerra o pagamento do benefício previdenciário ao trabalhador, afastado do trabalho por motivo de doença, e determina o seu retorno à

atividade, mas, contrariamente, o médico da empresa atesta a inaptidão do trabalhador no exame de retorno, e recomenda que permaneça afastado.

No caso em questão, a trabalhadora alegou que recebeu alta previdenciária, mas que a empresa, discordando dessa alta médica, impediu o seu retorno ao trabalho. Pediu, assim, que a empresa fosse condenada a pagar os salários referentes a esse período em que permaneceu “no limbo”. Para o Tribunal de origem (Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região – TRT/SP), no entanto, não ficou comprovada a negativa da empresa em permitir o retorno da trabalhadora.

O TST, corroborando o que concluiu o TRT/SP, constatou que ficou incontroverso que a trabalhadora recebeu alta do INSS, mas, como que, como a causa de pedir dizia respeito à recusa da empresa quanto à tentativa da trabalhadora de voltar ao trabalho, caberia a esta comprovar tal fato, o que não o fez.

Com efeito, consignou o TST que: “não havendo dúvidas quanto à ocorrência de [alta previdenciária], e sendo causa de pedir a recusa da empresa à tentativa de retorno ao trabalho, incumbe à reclamante o ônus de comprovar tal fato, encargo do qual não se desvencilhou. Nesse contexto, percebe-se que o e. TRT, ao assim decidir, não incorreu em ofensa aos dispositivos invocados, na medida em que bem aplicadas as regras de distribuição do ônus da prova.”

Boa leitura.

Atos Normativos de RT (recentes)

| Tipo do Ato | Origem do Ato | Descrição resumida do Ato Normativo |
|-------------|--|---|
| Lei | ATOS DO PODER LEGISLATIVO | Nº 14.311, de 9 de março de 2022 , (DOU 10/3/2022, seção 1, pág.1), que “Altera a Lei nº 14.151, de 12 de maio de 2021 , para disciplinar o afastamento da empregada gestante, inclusive a doméstica, não imunizada contra o coronavírus SARS-Cov-2 das atividades de trabalho presencial quando a atividade laboral por ela exercida for incompatível com a sua realização em seu domicílio, por meio de teletrabalho, trabalho remoto ou outra forma de trabalho a distância, nos termos em que especifica”. |
| Mensagem | PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA Despachos do Presidente da República | Nº 88, de 9 de março de 2022 , (DOU 10/3/2022, seção 1, pág.2), que decidi vetar parcialmente, por inconstitucionalidade e por contrariedade ao interesse público, o Projeto de Lei nº 2.058, de 2021, que "Altera a Lei nº 14.151, de 12 de maio de 2021, para disciplinar o afastamento da empregada gestante, inclusive a doméstica, não imunizada contra o coronavírus SARS-Cov-2 das atividades de trabalho presencial quando a atividade laboral por ela exercida for incompatível com a sua realização em seu domicílio, por meio de teletrabalho, trabalho remoto ou outra forma de trabalho a distância, nos termos em que especifica". Saiba mais sobre este assunto no RT Informa da CNI em anexo. |
| Decreto | ATOS DO PODER EXECUTIVO | Nº 10.987, de 8 de março de 2022 , (DOU 9/3/2022, seção 1, pág.6), que “Institui o Programa Mães do Brasil”. |

| | | |
|---------------|--|---|
| Portaria SPPE | MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA Secretaria Executiva | Nº 1.784, de 25 de fevereiro de 2022 , (DOU 2/3/2022, seção 1, pág.199), que “Dispõe sobre o Relatório de Gestão do Bloco de Ações e Serviços de Fomento à Geração de Emprego e Renda, de que trata o art. 10 da Resolução CODEFAT nº 888, de 2 de dezembro de 2020, que dispõe que o relatório de gestão é o instrumento por meio do qual a utilização dos recursos federais descentralizados para os fundos do trabalho será anualmente declarada pelo ente parceiro ao coordenador nacional. |
| Portaria SPPE | MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA Secretaria Executiva | Nº 1.881, de 2 de março de 2022 , (DOU 3/3/2022, seção 1, pág.41), que “Dispõe sobre o Relatório de Gestão do Bloco de Ações e Serviços da Qualificação Profissional, de que trata o art. 10 da Resolução CODEFAT nº 888, de 2 de dezembro de 2020, que dispõe que o relatório de gestão é o instrumento por meio do qual a utilização dos recursos federais descentralizados para os fundos do trabalho será anualmente declarada pelo ente parceiro ao coordenador nacional. |

Atos Normativos de SST (recentes)

| Tipo do Ato | Origem do Ato | Descrição resumida do Ato Normativo |
|-------------|--------------------------------------|---|
| Portaria | MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA | Nº 549, de 9 de março de 2022 , (DOU 10/3/2022, seção 1, pág.85), que “Altera a Portaria nº 672, de 8 de novembro de 2021, que disciplina os procedimentos, programas e condições de segurança e saúde no trabalho e dá outras providências”. |

RT INFORMA



Publicada lei que dispõe sobre o retorno das gestantes ao trabalho presencial

Publicada a [Lei 14.311, de 9 de março de 2022](#) (DOU 10/03/2022), que alterou a Lei [14.151, de 12 de maio de 2021](#), para disciplinar sobre o afastamento das empregadas gestantes, inclusive as domésticas, não imunizadas contra a Covid-19 do trabalho presencial, quando as atividades por elas exercidas forem incompatíveis com o teletrabalho, trabalho à distância ou remoto.

Assim, a nova Lei (14.311/2022) estabelece, entre outros, regras para o retorno de gestantes ao trabalho presencial.

Confira os principais pontos!

Do afastamento da empregada gestante

A empregada gestante **que ainda não tenha sido totalmente imunizada contra a Covid-19** (conforme critérios do Ministério da Saúde e do Plano Nacional de Imunizações), deverá ficar afastada do trabalho presencial durante a emergência de saúde pública.

A empregada gestante afastada ficará à disposição do empregador para exercer o trabalho em sua residência (por teletrabalho, trabalho remoto ou outra forma de trabalho a distância), sem prejuízo de sua remuneração.

As funções exercidas pela empregada gestante afastada poderão ser alteradas pelo empregador, para que seja possível realizar as atividades laborais em seu domicílio, respeitadas as suas competências e condições pessoais, sem alteração em sua remuneração integral e assegurado o retorno à função antes exercida quando voltar ao trabalho presencial.

Do retorno ao trabalho presencial da empregada gestante

Salvo se o empregador optar por manter a empregada gestante exercendo suas atividades em seu domicílio, ela **deverá voltar ao trabalho presencial**, quando:

- (i) encerrar o estado de emergência de saúde pública decorrente da Covid-19;

- (ii) completar a sua vacinação contra a Covid-19 (a partir do dia em que o Ministério da Saúde considerar completa sua imunização);
- (iii) optar livremente por não se vacinar, devendo assinar, nesse caso, termo de responsabilidade e de livre consentimento para voltar ao trabalho presencial, comprometendo-se a cumprir todas as medidas preventivas adotadas pelo empregador. A Lei dispõe que essa opção é uma expressão do direito fundamental da liberdade de autodeterminação individual da empregada, não podendo a ela ser imposta qualquer restrição de direitos.

Dos Vetos

Essa Lei tem origem no Projeto de Lei 2.058/2021, cujo texto aprovado pelo Senado Federal, e remetido à sanção presidencial, também previa que:

- salvo se o empregador optasse por mantê-la no trabalho remoto, a gestante que tivesse a gravidez interrompida (aborto não criminoso) deveria voltar ao trabalho presencial, observado o art. 395 da CLT, com o recebimento do salário-maternidade no período previsto nesse dispositivo.
- a gestante afastada que, por causa da natureza da atividade, não pudesse realizar o trabalho remotamente, até que completasse a vacinação, se encontraria na hipótese de afastamento por gravidez de risco, mediante recebimento de salário-maternidade (antecipação do salário-maternidade, desde o início do afastamento até 120 dias após o parto, ou período maior). Caso tivesse sua gravidez interrompida, encerrasse o estado de emergência ou completasse a sua vacinação contra a Covid-19, ela deveria voltar ao trabalho presencial e pararia de receber o salário-maternidade. O pagamento dessa extensão do salário-maternidade não retroagiria à data de publicação da Lei.

Essas disposições, contudo, foram [vetadas](#), ao fundamento de que contrariam o interesse público, por instituírem concessão de benefício previdenciário destinado à maternidade, “com feição diversa da existente para o auxílio-maternidade”, previsto na Lei 8.213/91, pois “temporalmente mais abrangente e de definição casuística”.

A Mensagem de Veto diz, ainda, que a extensão de prazo para recebimento desse benefício potencialmente violaria os arts. 167, III, e 195, §5º, da Constituição Federal, o art. 107 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (“caso haja necessidade de contratação de operação de crédito para sua operacionalização”), os arts. 15, 16 e 24 da Lei de Responsabilidade Fiscal, e os arts. 124 e art. 125 da Lei de Diretrizes Orçamentárias. Justifica que haveria “alto potencial de alteração de despesa obrigatória relacionada à concessão de benefícios previdenciários” e “colocaria sob risco material a sustentabilidade do Regime Geral de Previdência Social”.

A nova Lei entrou em vigor na data de sua publicação.

Confira o **quadro comparativo** entre o texto original e o novo texto da Lei:

| Lei 14.151/2021 (original) | Lei 14.151/2021 com as alterações feitas pela Lei 14.311/ 2022 |
|--|---|
| Art. 1º Durante a emergência de saúde pública de importância nacional decorrente do novo coronavírus, a empregada gestante deverá permanecer afastada das atividades de trabalho presencial, sem prejuízo de sua remuneração | Art. 1º Durante a emergência de saúde pública de importância nacional decorrente do coronavírus SARS-CoV-2, a empregada gestante que ainda não tenha sido totalmente imunizada contra o referido agente infeccioso, de acordo com os critérios definidos pelo Ministério da Saúde e pelo Plano Nacional de Imunizações (PNI) , deverá permanecer afastada das atividades de trabalho presencial. |
| Parágrafo único. A empregada afastada nos termos do <i>caput</i> deste artigo ficará à disposição para exercer as atividades em seu domicílio, por meio de teletrabalho, trabalho remoto ou outra forma de trabalho a distância. | § 1º A empregada gestante afastada nos termos do <i>caput</i> deste artigo ficará à disposição do empregador para exercer as atividades em seu domicílio, por meio de teletrabalho, trabalho remoto ou outra forma de trabalho a distância, sem prejuízo de sua remuneração. |
| | § 2º Para o fim de compatibilizar as atividades desenvolvidas pela empregada gestante na forma do § 1º deste artigo, o empregador poderá, respeitadas as competências para o desempenho do trabalho e as condições pessoais da gestante para o seu exercício, alterar as funções por ela exercidas, sem prejuízo de sua remuneração integral e assegurada a retomada da função anteriormente exercida, quando retornar ao trabalho presencial. |
| | § 3º Salvo se o empregador optar por manter o exercício das suas atividades nos termos do § 1º deste artigo, a empregada gestante deverá retornar à atividade presencial nas seguintes hipóteses: |
| | I - após o encerramento do estado de emergência de saúde pública de importância nacional decorrente do coronavírus SARS-CoV-2; |
| | II - após sua vacinação contra o coronavírus SARS-CoV-2, a partir do dia em que o Ministério da Saúde considerar completa a imunização; |
| | III - mediante o exercício de legítima opção individual pela não vacinação contra o coronavírus SARS-CoV-2 que lhe tiver sido disponibilizada, conforme o calendário divulgado pela autoridade de saúde e mediante o termo de responsabilidade de que trata o § 6º deste artigo; |
| | (VETADO) IV - com a interrupção da gestação, observado o disposto no art. 395 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de |

| | |
|--|--|
| | 1943, com o recebimento do salário maternidade no período previsto no referido artigo. |
| | (VETADO) § 4º Na hipótese de a natureza do trabalho ser incompatível com a sua realização em seu domicílio, por meio de teletrabalho, trabalho remoto ou outra forma de trabalho a distância, a empregada gestante de que trata o caput deste artigo terá sua situação considerada como gravidez de risco até completar a imunização e receberá, em substituição à sua remuneração, o salário-maternidade, nos termos da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, desde o início do afastamento até 120 (cento e vinte) dias após o parto ou por período maior, nos casos de prorrogação na forma do inciso I do caput do art. 1º da Lei nº 11.770, de 9 de setembro de 2008. |
| | (VETADO). § 5º A empregada gestante de que trata o § 4º deverá retornar ao trabalho presencial nas hipóteses previstas no § 3º deste artigo, o que fará cessar o recebimento da extensão do salário-maternidade. |
| | § 6º Na hipótese de que trata o inciso III do § 3º deste artigo, a empregada gestante deverá assinar termo de responsabilidade e de livre consentimento para exercício do trabalho presencial, comprometendo-se a cumprir todas as medidas preventivas adotadas pelo empregador. |
| | § 7º O exercício da opção a que se refere o inciso III do § 3º deste artigo é uma expressão do direito fundamental da liberdade de autodeterminação individual, e não poderá ser imposta à gestante que fizer a escolha pela não vacinação qualquer restrição de direitos em razão dela. |
| | (VETADO) Art. 3º. O pagamento da extensão do salário-maternidade na forma prevista no § 4º do art. 1º da Lei nº 14.151, de 12 de maio de 2021, não produzirá efeitos retroativos à data de publicação desta Lei. |