

**INFORMAÇÕES GERAIS:****Instrutor dos treinamentos previstos em NRs pode assinar os certificados como Responsável Técnico.**

A [Norma Regulamentadora 01](#) (NR 01) - que trata das disposições gerais e comuns das normas de Segurança e Saúde do Trabalho (SST) e do Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO) -, determina que ao final dos treinamentos previstos nas Normas Regulamentadoras (NR)<sup>1</sup>, serão emitidos certificados de treinamento assinados pelo Responsável Técnico pelo Treinamento.

Ocorre que havia dúvidas sobre quem poderia assinar esses certificados como Responsável Técnico. E a [Portaria MTE 344/2024](#), ao incluir a definição de “Responsável Técnico pelo Treinamento” no Anexo I da NR 01<sup>2</sup>, esclareceu que este “profissional ou trabalhador qualificado, ou ainda profissional legalmente habilitado [...]” pode ser o responsável técnico pelo treinamento. Isso quer dizer que o instrutor pode tanto ministrar quanto assinar o certificado como o responsável pelo treinamento ministrado.

E esta responsabilidade não se limita à assinatura do certificado. O Responsável Técnico pelo Treinamento pode ser também o responsável pelo projeto pedagógico em modalidades de ensino a distância ou semipresenciais. Ou seja, um mesmo profissional pode responsabilizar-se tanto pela parte prática quanto pela elaboração do conteúdo a ser ministrado na modalidade em Ensino à Distância (EAD), desde que qualificado conforme as NR específicas.

Tais mudanças reforçam a importância de os treinamentos serem conduzidos por profissionais qualificados e comprometidos com a segurança dos trabalhadores.

Maiores detalhes, confira na cartilha elaborada pelo SESI/CNI (Anexo 01).

**5ª Turma/TST valida justa causa de empregado que manipulou cartão de ponto**

A 5ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho (TST) validou justa causa de empregado que havia manipulado o seu cartão de ponto (TST-RRAg-10071-82.2022.5.15.0055, DEJT de 10.05.2024). Para o colegiado, o ato de desonestidade foi grave o suficiente para romper a confiança na relação de trabalho.

**Entenda:**

No caso, a empresa demitiu por justa causa, empregado que registrou no seu cartão de ponto, horário de intervalo (almoço) diferente do realizado. Na ação, o trabalhador requeria, entre outros, a reversão da justa causa, alegando que, além de gozar de bom histórico funcional, não foi observada a gradação das punições (advertência/suspensão/demissão). Tanto o juízo de primeiro grau, quanto o TRT/Campinas-SP, concluíram pela reversão da justa causa, por entenderem que essa conduta isolada, ainda que reprovável, não seria capaz de ensejar a aplicação da pena máxima. A discussão chegou ao TST.

Contudo, a 5ª Turma entendeu pela caracterização da violação do art. 482, “a” e “b” da CLT (ato de improbidade e mau procedimento). Para o colegiado, “a manipulação dos cartões de ponto, mesmo que flagrada por apenas uma vez, configura falta grave o suficiente a romper a fidúcia necessária que deve reger as relações de trabalho. [...] Ademais, [...] ainda que não houvesse outro fato gravoso no histórico funcional do Reclamante, não há [...] necessidade de gradação para a aplicação da pena mais grave, pois a adulteração do registro de ponto afasta a confiança imprescindível na relação entre empregado e empregador”.

Assim, a Turma validou a justa causa aplicada ao trabalhador.

<sup>1</sup> 1.7.1.1 Ao término dos treinamentos inicial, periódico ou eventual, previstos nas NR, deve ser emitido certificado contendo o nome e assinatura do trabalhador, conteúdo programático, carga horária, data, local de realização do treinamento, nome e qualificação dos instrutores e assinatura do responsável técnico do treinamento.

<sup>2</sup> Responsável técnico pelo treinamento: profissional ou trabalhador qualificado, ou ainda profissional legalmente habilitado, salvo disposição de NR específica, responsável pela execução do treinamento, podendo ser o próprio instrutor.

**3ª Turma/TST reafirma a possibilidade da adoção da jornada 12x36 por acordo individual**

Baseada na jurisprudência do STF<sup>3</sup>, a 3ª Turma do TST<sup>4</sup> reafirmou a validade da adoção do regime de jornada de 12x36h mediante acordo individual escrito entre a empresa e empregado (TST-AIRR-1307-90.2019.5.17.0012, DEJT de 26.04.2024).

**Entenda:**

No caso, discutia-se a validade do estabelecimento da jornada em escala de 12 horas seguidas de trabalho por 36 horas ininterruptas de descanso firmada por acordo individual escrito, após a vigência da Reforma Trabalhista de 2017 (Lei 13.467/2017), que possibilitou essa forma de ajuste (art. 59-A da CLT)<sup>5</sup>.

Para a turma, em observância ao entendimento fixado pelo STF (ADI 5994), que confirmou a constitucionalidade dessa modalidade de ajuste, “deve ser considerada válida a jornada de trabalho no regime de 12 x 36 firmada mediante acordo individual escrito entre empregador e empregado”.

STF confirma constitucionalidade de acordo individual para adoção de regime em escala de 12x36.

**4ª Turma/TST não reconhece como discriminatória dispensa de empregado com alcoolismo**

A 4ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho (TST) não reconheceu o caráter discriminatório de dispensa de empregado alcoolista (TST-RR-0000578-72.2022.5.09.0015, DEJT de 26.04.2024). Segundo a turma, as provas dos autos afastaram a presunção de discriminação.

**Entenda:**

Um trabalhador demitido ao final do prazo experimental, em razão do seu baixo desempenho (e outras desídias, tais como atrasos), ingressou com reclamatória pleiteando a sua reintegração em decorrência de dispensa discriminatória. Ele argumentou que sua demissão foi motivada pelo fato de ser alcoolista, cuja doença causa estigma e preconceito, razão pela qual a dispensa presume-se discriminatória. A discussão foi ao TST.

Contudo, a 4ª Turma entendeu que não houve dispensa discriminatória. Segundo o colegiado, as provas no processo além de inviabilizarem a presunção de despedida discriminatória, não ficou demonstrado que a doença (alcoolismo) tenha motivado a rescisão contratual. Frisou também que eventual “mudança de entendimento [da turma] demandaria reexame de fatos e provas, vedado nesta instância extraordinária [TST], nos termos da Súmula 126 desta Corte”.

Assim, a Turma não conheceu o recurso do trabalhador que pretendia o reconhecimento da dispensa discriminatória e reintegração ao emprego.

**2ª Turma do TST esclarece que tese do STF sobre cobrança de contribuição assistencial de não sindicalizados vale também para empresas**

A 2ª Turma do TST esclareceu a abrangência da [tese firmada pelo STF no Tema 935 de Repercussão Geral](#), registrando que a tese que condicionou a validade da cobrança de contribuições assistenciais à garantia do direito de oposição também abarca categorias econômicas. (RR-20957-42.2015.5.04.0751, Relatora Min. Maria Helena Mallmann, 2ª Turma, DEJT de 26/04/2024)

**Entenda:**

No caso, uma empresa foi condenada, por meio de decisão regional, a pagar contribuições assistenciais a sindicato, por período no qual não era filiada.

<sup>3</sup> STF: Supremo Tribunal Federal.

<sup>4</sup> TST: Tribunal Superior do Trabalho.

<sup>5</sup> CLT: “Art. 59-A. Em exceção ao disposto no [art. 59 desta Consolidação](#), é facultado às partes, mediante acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, estabelecer horário de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação.”

A 2ª Turma do TST registrou que, de fato, as contribuições assistenciais ajustadas em instrumentos coletivos devem ser cobradas “não apenas dos trabalhadores e empresas sindicalizados, mas também de todos os demais integrantes das categorias profissional e patronal”. Isso porque “a representação do sindicato é ampla e a defesa dos interesses e direitos da categoria pelo ente sindical abrange a todos os seus integrantes, sindicalizados ou não”, de modo que “o custeio dessa atividade sindical deve observar o princípio da solidariedade entre todos os seus beneficiários”.

No entanto, registrou que, no caso, “não há prova nos autos quanto à existência ou não do direito de oposição”, em desacordo com a tese do STF, que condiciona a validade da cobrança de contribuições à garantia do direito de oposição. Com isso, a Turma proveu o recurso empresarial, entendendo indevidas as cobranças.

#### **4ª Turma/TST homologa acordo extrajudicial com quitação total do contrato de trabalho**

Reafirmando entendimento do colegiado, a 4ª Turma do TST<sup>6</sup>, homologou acordo extrajudicial com quitação geral e irrestrita de todas as parcelas decorrentes do extinto contrato de trabalho (TST-RR-1000360-15.2020.5.02.0719, DEJT de 15.03.2023). Para a Corte, eventual homologação parcial comprometeria a finalidade dessa modalidade de acordo, que é encerrar a relação trabalhista sem deixar pendências.

##### Entenda o caso:

O TRT/SP<sup>7</sup> havia homologado parcialmente o acordo extrajudicial trazido à justiça do trabalho, com quitação unicamente em relação às verbas discriminada na transação. Porém, a empregadora defendeu que estavam presentes os requisitos para quitação geral (art. 855-B da CLT)<sup>8</sup>. A controvérsia chegou ao TST.

Ao julgar a controvérsia, a 4ª Turma, contudo, homologou o acordo sem qualquer ressalva. Para o colegiado, não há que se questionar a vontade das partes envolvidas e o mérito do acordado, quando preenchidos os requisitos gerais do negócio jurídico<sup>9</sup> e os específicos preconizados pela lei trabalhista. Nesses casos, a alternativa para o judiciário é binária: homologar integralmente, ou rejeitar a proposta, se eivada de vícios. Acrescentaram, por fim, que “sem quitação geral, o empregador não proporia o acordo, nem se disporia a manter todas as vantagens nele contida”.

#### **5ª Turma/TST reitera entendimento quanto a validade de norma coletiva que reduz o intervalo intrajornada**

Com base na tese fixada pelo STF<sup>10</sup> (Tema 1046), a 5ª Turma do TST<sup>11</sup> - ratificando o entendimento de outras turmas e sessões da Corte Trabalhista - validou norma coletiva que reduziu o intervalo intrajornada para 30 minutos, mesmo em relação ao período anterior à Lei 13.467/2017 (TST-Ag-RR-1002035-29.2017.5.02.0004, DEJT de 26.04.2024).

Na origem, o Tribunal Regional da 2ª Região (SP), havia invalidado a discutida redução do intervalo intrajornada, mediante norma coletiva, ao argumento de que o § 3º do art. 71 da CLT permite a diminuição do intervalo mínimo de 1 hora apenas por ato do Ministério do Trabalho. A discussão chegou ao TST.

Ao julgar a controvérsia, a 5ª Turma considerou que a decisão regional foi proferida em desacordo com a atual jurisprudência do STF e do TST, que fixou entendimento pela validade dessa redução por meio de negociação coletiva, em atenção à tese firmada pelo STF no Tema 1.046 da Tabela de Repercussão Geral

<sup>6</sup> TST – Tribunal Superior do Trabalho.

<sup>7</sup> TST/SP - Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região.

<sup>8</sup> CLT: “Art. 855-B. O processo de homologação de acordo extrajudicial terá início por petição conjunta, sendo obrigatória a representação das partes por advogado.

§ 1º As partes não poderão ser representadas por advogado comum.

§ 2º Faculta-se ao trabalhador ser assistido pelo advogado do sindicato de sua categoria.”

<sup>9</sup> Requisitos do negócio jurídico: agente capaz, objeto lícito e forma prescrita ou não defesa em lei).

<sup>10</sup> STF: Supremo Tribunal Federal.

<sup>11</sup> TST: Tribunal Superior do Trabalho.

(ARE 1.1231.633-GO)<sup>12</sup>, que considerou constitucionais os acordos e as convenções coletivos que, pactuam limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis.

Ponderou também que, conquanto a situação tenha corrido antes da vigência da Lei 13.467/2017 (que autorizou a redução do intervalo para até 30 minutos por norma coletiva), a ausência de modulação de efeitos pelo STF determina a incidência imediata desse entendimento aos processos em curso.

Por final, a Turma validou a disposição coletiva que havia reduzido o intervalo intrajornada.

Boa leitura.

### Atos Normativos de RT (recentes)

[Portaria MTE nº 828, de 24 de maio de 2024](#), (DOU 27/05/2024, seção 1, pág. 187), que publica a [Portaria MTE nº 3.665, de 13 de novembro de 2023](#) (trabalho aos domingos e feriados), publicada no Diário Oficial da União de 14 de novembro de 2023, seção 1, página 97, passa a vigorar com as seguintes alterações: esta Portaria entra em vigor em 1º de agosto de 2024." (NR).

[Portaria DIRBEN/INSS nº 1.209, de 10 de junho de 2024](#), (DOU 11/06/2024, seção 1, pág. 118), que "Altera o Livro I das Normas Procedimentais em Matéria de Benefícios, que disciplina os procedimentos e rotinas que versam sobre cadastro, administração e retificação de Informações dos Segurados e Beneficiários no âmbito do INSS, aprovado pela [Portaria DIRBEN/INSS nº 990, de 28 de março de 2022](#) para cumprir a decisão proferida na Ação Cível Pública - ACP nº 080229778.2020.4.05.8500."

[Portaria RFB nº 426, de 10 de junho de 2024](#), (DOU 13/06/2024, seção 1, pág. 58), que "Prorroga o prazo de entrega da Escrituração Contábil Digital - ECD e da Escrituração Contábil Fiscal - ECF para contribuintes domiciliados nos Municípios que especifica."

[Portaria MTE nº 838, de 27 de maio de 2024](#), (DOU 28/05/2024, seção 1, pág. 188), que "Dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública para atendimento das consequências derivadas de eventos climáticos reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 36, de 7 de maio de 2024, no estado do Rio Grande do Sul, e dá outras providências."

[Decreto nº 12.038, de 29 de maio de 2024](#), (DOU 03/06/2024, seção 1, pág. 1), que "Institui a Política Nacional de Fronteiras e o seu Comitê Nacional."

[Portaria MPS nº 1.400, de 27 de maio de 2024](#), (DOU 03/06/2024, seção 1, pág. 66), que "Disciplina os parâmetros e diretrizes da operacionalização da compensação financeira entre o Regime Geral de Previdência Social e os Regimes Próprios de Previdência Social da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, e destes entre si, em cumprimento da Lei nº 9.796, de 5 de maio de 1999, e do Decreto nº 10.188, de 20 de dezembro de 2019."

[Portaria Conjunta DIRBEN-INSS/CRPS nº 95, de 29 de maio de 2024](#), (DOU 04/06/2024, seção 1, pág. 76), que "Disciplina os procedimentos a serem adotados pelo Conselho de Recursos da Previdência Social e pelo Instituto Nacional do Seguro Social nos processos de recurso administrativo enquadrados no §2º a §4º do artigo 59 do regimento interno do Conselho de Recursos da Previdência Social."

<sup>12</sup> Tema 1046 da Repercussão Geral: "São constitucionais os acordos e as convenções coletivos que, ao considerarem a adequação setorial negociada, pactuam limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas, independentemente da explicitação especificada de vantagens compensatórias, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis."

[Portaria DIRBEN/INSS nº 1.208, de 29 de maio de 2024](#), (DOU 04/06/2024, seção 1, pág. 70), que “Aprova as Normas Procedimentais em Matéria de Benefícios.”

[Circular nº 1.061, de 3 de junho de 2024](#), (DOU 05/06/2024, seção 1, pág. 53), que “Regulamenta a suspensão temporária de encargos mensais, dos Agentes Financeiros devidos ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS, relativos a financiamentos contratados por pessoas físicas e jurídicas na área orçamentária de Habitação, Saneamento, Infraestrutura e Saúde, para o exercício orçamentário de 2024, referente à situação de Calamidade Pública no Estado do Rio Grande do Sul.”

[Portaria Conjunta PRES/INSS/SRGPS/MPS nº 47, de 3 de junho de 2024](#), (DOU 05/06/2024, seção 1, pág. 77), que “Altera a Portaria Conjunta PRES/INSS/SRGPS/MPS nº 38, de 30 de outubro de 2023, que dispõe sobre a alteração na prorrogação automática de 30 (trinta) dias quando da solicitação pelo beneficiário de prorrogação de Benefício por Incapacidade Temporária.”

[Resolução CCFGTS nº 1.093, de 4 de junho de 2024](#), (DOU 05/06/2024, seção 1, pág. 83), que “Autoriza a utilização da Plataforma FGTS Digital para viabilizar a implantação de política pública que visa facilitar e melhorar a concessão de crédito consignado ao trabalhador celetista.”

[Portaria MTE nº 870, de 4 de junho de 2024](#), (DOU 05/06/2024, seção 1, pág. 62), que designa os representantes para compor o Fórum Nacional da Aprendizagem Profissional, colegiado de natureza consultiva, instituído pelo Decreto nº 11.876, de 5 de janeiro de 2024, com o objetivo de promover a articulação e o diálogo com vistas à implementação e ao aprimoramento das políticas de aprendizagem profissional no País.

[Portaria MTE nº 895, de 6 de junho de 2024](#), (DOU 07/06/2024, seção 2, pág. 122), que “Autoriza a suspensão da exigibilidade dos recolhimentos do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS para os empregadores situados nos municípios do Estado do Rio Grande do Sul, listados no Anexo, alcançados por estado de calamidade pública, reconhecido pelo Ministério da Integração e do Desenvolvimento Regional.”

[Medida Provisória nº 1.230, de 7 de junho de 2024](#), (DOU 07/06/2024, seção 2, ed. extra, pág. 1), que “Institui Apoio Financeiro com o objetivo de enfrentar a calamidade pública e as suas consequências sociais e econômicas decorrentes de eventos climáticos no Estado do Rio Grande do Sul, destinado aos trabalhadores com vínculo formal de emprego.”

### **Atos Normativos de SST (recentes)**

[Portaria MTE nº 836, de 27 de maio de 2024](#), (DOU 27/05/2024, seção 1, ed. extra, pág. 1), que “Estabelece prazo e altera a vigência de itens da Norma Regulamentadora nº 22 - Segurança e Saúde Ocupacional na Mineração (NR-22), aprovada pela Portaria MTE nº 225, de 26 de fevereiro de 2024.

[Resolução nº 11, de 4 de junho de 2024](#), (DOU 06/06/2024, seção 2, pág. 52), que fica instituído, no âmbito da Comissão Tripartite Paritária Permanente (CTPP), o Grupo de Estudo Tripartite (GET) com o objetivo de realizar o mapeamento, em nível nacional, do cenário relativo à implementação do Anexo X - Máquinas para Fabricação de Calçados e Afins - da Norma Regulamentadora nº 12 (NR-12) - Segurança e Saúde em Máquinas e Equipamentos, no Setor Calçadista.

[Resolução nº 12, de 12 de junho de 2024](#), (DOU 14/06/2024, seção 2, pág. 59), fica instituído no âmbito da Comissão Tripartite Paritária Permanente (CTPP), o Grupo de Trabalho Tripartite de revisão da Norma Regulamentadora nº 04 e seus anexos (GTT da NR-04) - Serviços Especializados em Segurança e Medicina do Trabalho.