

INFORMAÇÕES GERAIS:**Alteradas NRs em relação à interrupção de atividades pelos trabalhadores em situações de grave e iminente risco**

O Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) publicou a [Portaria MTE nº 342](#), de 21/03/2024, que alterou itens na NR 01 (Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais) e na NR 31 (Segurança e Saúde no Trabalho na Agricultura, Pecuária, Silvicultura, Exploração Florestal e Aquicultura), relativos ao exercício do direito de recusa.

O exercício do direito de recusa na NR 01 compreende:

A interrupção de suas atividades pelo trabalhador, quando este identificar um risco grave e iminente à sua segurança ou saúde, comunicando a situação imediatamente ao seu superior hierárquico;

O retorno do trabalhador ao trabalho, após o empregador adotar as medidas corretivas necessárias;

A proteção ao trabalhador contra consequências injustificadas, resultantes da interrupção das atividades;

A obrigatoriedade de o trabalhador comunicar ao seu superior hierárquico qualquer situação de trabalho que represente um risco grave e iminente, tanto para si quanto para terceiros.

Assim, a Portaria promoveu duas alterações na NR-01 que passaram a vigorar da seguinte forma:

Como era	Como ficou
1.4.3 O trabalhador poderá interromper suas atividades quando constatar uma situação de trabalho onde, a seu ver, envolva um risco grave e iminente para a sua vida e saúde, informando imediatamente ao seu superior hierárquico	1.4.3 O trabalhador pode interromper suas atividades quando constatar uma situação de trabalho onde, a seu ver, por motivos razoáveis , envolva um risco grave e iminente para a sua vida ou saúde, informando imediatamente ao seu superior hierárquico.
1.4.3.1 Comprovada pelo empregador a situação de grave e iminente risco, não poderá ser exigida a volta dos trabalhadores à atividade enquanto não sejam tomadas as medidas corretivas.	1.4.3.1 O empregador não pode exigir o retorno dos trabalhadores à atividade enquanto não sejam adotadas as medidas corretivas da situação de grave e iminente risco para sua vida ou saúde.

Além disso, foram adicionados dois novos itens, protegendo o trabalhador de penalidades injustas por interromper suas atividades sob o risco grave e iminente detectado e reforçando a necessidade de comunicação imediata de tais riscos ao superior hierárquico, a saber:

1.4.3.2 O trabalhador deve ser protegido de consequências injustificadas, em decorrência da interrupção prevista no caput do item 1.4.3 desta NR.

1.4.3.3 O trabalhador deve comunicar, imediatamente, ao seu superior hierárquico as situações de trabalho que envolvam um risco grave e iminente para a sua vida ou saúde, bem como de terceiros.

As mesmas atualizações aplicam-se à NR 31, garantindo as mesmas regras para o setor rural e afins.

Todas as alterações já estão em vigor.

3ª Turma/TST: é válida cláusula coletiva que autoriza compensação de horas extras com gratificação de função

A 3ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho (TST) decidiu que é válida norma coletiva que prevê a compensação do valor recebido por empregado a título de gratificação de função com horas extras reconhecidas em ação trabalhista (TST-Ag-RR-868-65.2021.5.13.0030, DEJT de 07/12/2023).

Saiba mais:

O trabalhador, que exercia cargo de confiança, ajuizou reclamação trabalhista, pedindo a invalidade de cláusula de convenção coletiva que permitia a dedução/compensação do adicional de gratificação de função recebido, de eventuais horas extras deferidas judicialmente à bancários quanto à 7ª e 8ª horas.

Em um primeiro momento, o TST, por decisão monocrática, aplicou ao caso a Súmula 109 do Tribunal¹, segundo a qual não é possível a compensação de gratificação de função com o valor das horas extraordinárias deferidas, devido à natureza diferente das parcelas.

Em julgamento colegiado, contudo, esse entendimento foi revertido. A 3ª Turma ponderou que, a despeito da Súmula 109, [o STF já decidiu pela prevalência da liberdade de negociação coletiva, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis](#). Nesse sentido, a compensação entre gratificação e horas extras está prevista na convenção coletiva da categoria, o que atende aos princípios da criatividade jurídica e da adequação setorial negociada. Por outro lado, não se trata de direito absolutamente indisponível, uma vez que, conforme explicaram os julgadores, a gratificação tem natureza salarial, sendo passível de ajuste mediante convenção ou acordo coletivo.

Assim, a Corte decidiu pela validade da compensação.

5ª Turma do TST valida norma coletiva que dispensava o controle de jornada de trabalhadores externos

A 5ª Turma do TST², em linha com a jurisprudência do STF³, confirmou a validade de norma coletiva em que o sindicato e a empresa, com base na exceção prevista no art. 62, I, da CLT, reconheceram a impossibilidade do controle de jornada dos trabalhadores que exerciam atividades externas (TST-RR-1000634-37.2019.5.02.0032, DEJT de 01.03.2024).

Entenda:

O TRT/SP, acolhendo pedido do trabalhador, havia invalidado a norma coletiva que afastava a exigência do controle de jornada ao trabalhador externo, sob o argumento de que era possível o controle, em seguida condenando a empresa ao pagamento de horas extras.

Contudo, a 5ª Turma do TST reformou a decisão regional com base na Tese de Repercussão Geral 1046 do STF, que reconheceu como “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”.

Para a Turma - além do controle de jornada não estar entre os direitos considerados absolutamente indisponíveis -, o fato da existência de roteiros de visitação, de registros de atendimentos em dispositivos eletrônicos, de um aparelho celular que permita a comunicação com empregador (caso necessária), ou do uso do veículo da empresa, não afastam a autonomia do empregado para definir seus horários de início e término do trabalho e a forma de cumprimento de seu itinerário, expressamente reconhecidos na norma coletiva.

Com esse entendimento, a turma deu provimento ao recurso da empresa para reconhecer a validade da norma coletiva, e afastar o pedido de hora extra formulado pelo trabalhador.

STF: publicado acórdão da decisão que determina regulamentação da licença-paternidade

Foi publicado, em 02/04/2024, [o acórdão de julgamento da Ação Direta de Inconstitucionalidade por Omissão \(ADO\) nº 20](#), em que o Supremo Tribunal Federal (STF) decidiu que há omissão legislativa na

¹ “GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003 O bancário não enquadrado no § 2º do art. 224 da CLT, que receba gratificação de função, não pode ter o salário relativo a horas extraordinárias compensado com o valor daquela vantagem”.

² TST: Tribunal Superior do Trabalho.

³ STF: Supremo Tribunal Federal.

regulamentação da licença-paternidade no Brasil, e [concedeu prazo de 18 meses para que o Congresso regulamente a licença paternidade](#).

Com isso, o prazo para que o Congresso Nacional regulamente a questão começou a correr em 02/04/2024, e terminará em 02/10/2025.

Boa leitura.

Atos Normativos de RT (recentes)

[Decreto nº 11.995, de 15 de abril de 2024](#), (DOU 16/04/2024, seção 1, pág. 1), que “Institui o Programa Terra da Gente e dispõe sobre a incorporação de imóveis rurais no âmbito da Política Nacional de Reforma Agrária.”

[Decreto nº 11.985, de 9 de abril de 2024](#), (DOU 10/04/2024, seção 1, pág. 3), que “Institui Grupo de Trabalho Interinstitucional com a finalidade de produzir subsídios para a Política Nacional de Educação Profissional e Tecnológica.”

Atos Normativos de SST (recentes)

[Portaria MTE nº 553, de 16 de abril de 2024](#), (DOU 17/04/2024, seção 1, pág. 71), que “Altera o Anexo II da Norma Regulamentadora nº 28 - Fiscalização e Penalidades para dar nova redação aos códigos de ementas da NR-38 e de seus anexos constantes do Anexo II da NR-28.”