



Revisação®

COORDENAÇÃO
HENRIQUE CORREIA

Carreiras Jurídicas

AUDITOR FISCAL DO TRABALHO

6ª
edição

Revista
atualizada
ampliada

2023

 EDITORA
*Jus*PODIVM
www.editorajuspodivm.com.br

Direito do Trabalho

Henrique Correia

TABELA DE INCIDÊNCIA DE QUESTÕES

| Distribuição das questões organizada por ordem didática de assuntos | | |
|--|-----------------------|-------------|
| Assunto | Número de Questões | Peso |
| 1. FONTES | 1 | 1,39% |
| 2. PRINCÍPIOS | 13 | 18,06% |
| 3. EMPREGADOR | 29 | 40,28% |
| 4. ESTABILIDADE | 22 | 30,56% |
| 5. DIREITO COLETIVO DO TRABALHO | 7 | 9,72% |
| Total | 72 | 100% |

Direito do Trabalho

Henrique Correia

Prezado concurseiro,

Desde o último concurso, já se foram mais de 10 anos!

De lá para cá, muita coisa mudou.

Para não me alongar, cito a Reforma Trabalhista (2017), a Pandemia de COVID-19 (2020-2021) e recentes decisões do Supremo Tribunal Federal (2022-2023) reformularam o Direito do Trabalho.

Nesse sentido, buscamos responder às questões remetendo ao novo Direito do Trabalho, bem como excluímos algumas questões que foram totalmente afetadas.

Esperamos poder ajudá-lo(a) com a tão sonhada aprovação na carreira de Auditor do Trabalho.

Bons estudos.
Henrique Correia

✦ QUESTÕES

1. FONTES

01. (ESAF – MTE – AFT/2006) No contexto do Direito Internacional do Trabalho, é correto afirmar acerca das fontes heterônomas:

- a) tanto os tratados quanto as convenções internacionais são documentos obrigacionais firmados por organismo internacional, sendo a adesão a eles, pelos respectivos membros, voluntária.
- b) a recomendação, como emana de ente internacional com a finalidade de promover o aperfeiçoamento normativo dos Estados soberanos, é considerada fonte formal do Direito do Trabalho.
- c) os tratados e as convenções internacionais, quando praticados os atos de adesão e ratificação interna, devem guardar compatibilidade com a Constituição da República Federativa do Brasil.
- d) prevalece no âmbito da jurisprudência majoritária o entendimento segundo o qual os tratados e as convenções internacionais que versam sobre direitos sociais trabalhistas, de índole fundamental, após o ato de ratificação interna, possuem natureza infraconstitucional, porém, supralegal.

- e) se houver adesão da República Federativa do Brasil a tratado ou a convenção internacional, é possível que sofra sanções internacionais pela sua inobservância, mas após o processo de ratificação interna.

COMENTÁRIOS

📌 **Nota do autor:** A questão trata de normas internacionais enquanto fontes heterônomas do Direito do Trabalho. Fontes heterônomas são aquelas com origem Estatal. No caso de normas internacionais, são normas provenientes de um conjunto de pessoas jurídicas de direito internacional público que foram ratificadas pelo Brasil.

Alternativa “a”. Tratados são celebrados somente entre Estados; convenções têm como parte organismo internacional. Nesse sentido, dispõe a Convenção de Viena sobre o Direito dos Tratados de 1969, ratificada pelo Brasil em 25 de setembro de 2009:

Artigo 2

Expressões Empregadas

Para os fins da presente Convenção:

a) “tratado” significa um acordo internacional concluído por escrito **entre Estados** e regido pelo Direito Internacional, quer conste de um instrumento único, quer de dois ou mais instrumentos conexos, qualquer que seja sua denominação específica; (grifos acrescentados)

Alternativa “b”. Quando há **recomendação** com finalidade de promover aperfeiçoamento normativo, estamos diante de fonte material do direito.

Alternativa “c”. Um dos princípios que rege a obrigatoriedade dos acordos internacionais é o da **soberania dos Estados**; segundo esse princípio, a OIT deve respeitar cada uma das ordens jurídicas internas, e, por essa razão, não são considerados como fontes formais, já que, na conceitualização desse tipo de fonte, há a necessidade de elas serem consideradas como aquelas que demonstram a forma de exteriorização do direito, com força vinculante, passíveis de sanção. Há conexão entre a supremacia constitucional e o controle de constitucionalidade, e qualquer elaboração legislativa apenas possuirá conteúdo normativo válido quando observar as normas constitucionais. Dessa maneira, nenhum ato normativo pode modificar ou suprimir norma constitucional, e, portanto, contra ela não pode dispor. Destaca-se que, nesse compasso, não existe “supraconstitucionalidade”. Em âmbito constitucional, o art. 5º,

que é a matriz irradiadora dos principais direitos fundamentais garantidos pelo nosso ordenamento jurídico, ao ser modificado pelo Poder Constituinte Derivado/Reformador, na forma da Emenda Constitucional nº 45, passou a abrigar o § 3º, que dispõe que “[o]s tratados e convenções internacionais sobre direitos humanos que forem aprovados, em cada Casa do Congresso Nacional, em dois turnos por três quintos dos votos dos respectivos membros, serão equivalentes às emendas constitucionais”.

Alternativa “d”. Direitos sociais trabalhistas são considerados direitos humanos, enquadrando-se no art. 5º, § 3º, CF/88: “Os tratados e convenções internacionais sobre direitos humanos que forem aprovados, em cada Casa do Congresso Nacional, em dois turnos, por três quintos dos votos dos respectivos membros, serão equivalentes às emendas constitucionais”.

Alternativa “e”. A adesão é suficiente para que o Brasil sofra sanções internacionais pela sua inobservância, sendo a ratificação interna requisito para a eficácia interna do tratado ou convenção.

Alternativa correta: letra “c”.

2. PRINCÍPIOS

02. (ESAF – MTE – AFT/2010) Assinale a opção incorreta.

- O trabalhador transferido, por ato unilateral do empregador, para local mais distante de sua residência, tem direito a suplemento salarial correspondente ao acréscimo da despesa de transporte.
- Observado o princípio protetivo, na hipótese de coexistência de dois regulamentos da empresa, cujas cláusulas revoguem ou alterem vantagens deferidas, o empregado poderá optar, com efeitos *ex nunc*, por um deles, mas sua desistência será retratável, acaso se comprove que a escolha ocorreu sobre normas menos favoráveis.
- As faltas ou ausências decorrentes de acidente do trabalho não são consideradas para os efeitos de duração de férias, salvo se o trabalhador tiver percebido da Previdência Social prestações de acidente do trabalho ou de auxílio-doença por mais de seis meses, embora descontínuos.
- A remuneração percebida pelo empregado à época da propositura da ação na Justiça do Trabalho serve de base de cálculo para as férias não concedidas no tempo oportuno.
- A contribuição para o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) incide sobre a remuneração mensal devida ao empregado, inclusive adicionais eventuais.

COMENTÁRIOS

🔗 **Nota do autor:** O candidato deve atentar para o fato de que o enunciado pede para que seja assinalada a alternativa de conteúdo **incorreto**. Entendo que a questão era bastante complexa e difícil. Nela o examinador aborda diversos temas: alteração objetiva do contrato de trabalho, princípio protetivo, duração do período de férias, remuneração de férias vencidas e FGTS. A opção por inseri-la no presente tópico se deve ao fato de que a alternativa incorreta versa sobre o princípio protetivo e seu alcance. O princípio protetivo é muito característico do Direito do Trabalho, isso em virtude da necessidade de se equilibrar a relação empregado-empregador. Sendo o empregado hipossuficiente diante do empregador, ao qual está subordinado, o direito precisa lhe dar proteção especial a fim de evitar sua exploração.

Alternativa “a”. “Empregado transferido, por ato unilateral do empregador, para local mais distante de sua residência, tem direito a suplemento salarial correspondente ao acréscimo da despesa de transporte” (Súmula nº 29 do TST). Nesse caso, não há mudança de domicílio, mas apenas alteração do local da empresa. Se essa alteração do local de trabalho ocasionar acréscimo com despesa de transporte, este aumento deverá ser suportado pelo empregador, para evitar que o trabalhador tenha prejuízo.

Alternativa “b”. “As cláusulas regulamentares, que revoguem ou alterem vantagens deferidas anteriormente, só atingirão os trabalhadores admitidos após a revogação ou alteração do regulamento” (Súmula nº 51, item I, do TST). “Havendo a coexistência de dois regulamentos da empresa, a opção do empregado por um deles tem efeito jurídico de renúncia às regras do sistema do outro” (Súmula nº 51, item II, do TST). Assim, as cláusulas dispostas no regulamento de empresa que alterem ou revoguem vantagens dos empregados não afetarão os contratos que já estão vigentes, uma vez que estarão sujeitos às condições estipuladas no momento da contratação. Ademais, se houver mais de um regulamento, o empregado poderá optar por qualquer um deles, mas sua escolha terá efeito jurídico de renúncia sobre as regras do outro.

Esta súmula poderá ser impactada pelo art. 611-A, VI da CLT, que dispõe:

Art. 611-A da CLT (com redação dada pela Lei nº 13.467/2017). *A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:*

(...)

VI - regulamento empresarial;

Alternativa “c”. A alternativa trata de dois assuntos: faltas injustificadas e perda do direito de férias. No primeiro momento, as faltas decorrentes de acidente do trabalho não servirão para desconto na duração de férias, exceto se o benefício previdenciário durar mais de 6 meses. Nesse sentido: “As faltas ou ausências decorrentes de acidente do trabalho não são consideradas para os efeitos de duração de férias e cálculo da gratificação natalina” (Súmula nº 46 do TST).

“Não terá direito a férias o empregado que, no curso do período aquisitivo: tiver percebido da Previdência Social prestações de acidente de trabalho ou de auxílio-doença por mais de seis meses, embora descontínuos” (art. 133, inciso IV, da CLT).

Alternativa “d”. “A indenização pelo não deferimento das férias no tempo oportuno será calculada com base na remuneração devida ao empregado na época da reclamação ou, se for o caso, na da extinção do contrato” (Súmula nº 7 do TST).

Alternativa “e”. “A contribuição para o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço incide sobre a remuneração mensal devida ao empregado, inclusive horas extras e adicionais eventuais” (Súmula nº 63 do TST).

Alternativa incorreta: letra “b”.

03. (ESAF – MTE – AFT/2006) Acerca dos princípios de proteção ao salário, assinale a única opção correta.

- A irredutibilidade assegura a percepção, pelo empregado, do salário real ao longo do contrato, tratando-se, por isso, de garantia da sua substancial suficiência.
- A vedação constitucional de vinculação do salário-mínimo alcança preceito de norma coletiva autônoma que não poderá prever piso salarial traduzido em certo montante de salários-mínimos.
- A redução salarial prevista por meio de negociação sindical coletiva prescinde de motivação, pelo que independe deste ou daquele fato ou circunstância.
- O respeito à periodicidade máxima para pagamento do salário, que é de um mês, estende-se a outras parcelas salariais que componham a remuneração do empregado, incluindo-se as comissões e as gratificações.
- Considerando o princípio isonômico em matéria salarial, é possível a equiparação entre empregados mesmo que o desnível tenha sido gerado por decisão judicial.

COMENTÁRIOS

🔍 **Nota do autor:** A questão aborda os princípios do direito do trabalho que protegem a remuneração dos empregados. A existência de tais princípios se justifica em razão de várias condutas que podem ser praticadas pelo empregador e que põem em risco os ganhos do trabalhador. Descontos salariais, por exemplo, só são permitidos em hipóteses taxativas. Aliás, trata de temas envolvendo equiparação salarial.

Alternativa “a”. A irredutibilidade salarial assegura ao empregado a percepção do salário **nominal** ao longo do contrato, não abarcando eventual perda de poder aquisitivo. Para evitar essa perda, são importantes as periódicas negociações coletivas (erradamente chamada de “dissídio” pelos leigos). Por outro lado, deve-se destacar também que a irredutibilidade salarial não configura um direito absoluto, pois o texto constitucional prevê expressamente, em seu artigo 7º, inciso VI, que o salário é irredutível, salvo convenção ou acordo coletivo, que são ferramentas hábeis para a flexibilização dessa norma trabalhista. Com a Reforma Trabalhista, caso seja pactuada cláusula que reduza o salário ou a jornada, convenção e acordo coletivo deverão prever a proteção dos empregados contra dispensa imotivada, durante o período em que vigorar o instrumento coletivo (Art. 611-A, §3º da CLT).

Durante a pandemia de COVID-19, a Lei nº 14.020/2020 e a MP nº 1.045/2021 estabeleceram pro-

gramas emergenciais de manutenção do emprego e da renda, que consistiu na possibilidade de redução proporcional de jornada e de salários e da suspensão temporária do contrato de trabalho. Caso adotadas quaisquer dessas medidas, o empregado passava a ter direito ao recebimento de benefício emergencial de preservação do empregado e da renda. Nesse mesmo sentido, em agosto de 2022, o Congresso Nacional aprovou a MP nº 1.109/2022 (convertida na Lei nº 14.437/2022), que institucionaliza autorização genérica para a adoção de medidas trabalhistas de enfrentamento a momentos de crise, dentre elas: a **redução proporcional da jornada de trabalho e do salário**; e a suspensão temporária do contrato de trabalho. Destacamos que essas medidas poderão ser implementadas por meio de **acordo individual escrito ou de negociação coletiva**. Dessa forma, agora, mesmo superado o momento de crise ocasionado pela pandemia de COVID-19, no Direito do Trabalho, é possível a redução de salários e a suspensão do contrato de trabalho por meio de acordo individual entre empregado e empregador. Ainda que reservada essa possibilidade aos períodos de reconhecida calamidade, temos sérias dúvidas quanto à constitucionalidade dessas normas, pois a Constituição Federal autoriza a redução salarial apenas por meio de convenção ou acordo coletivo de trabalho (art. 7º, VI).

Alternativa “b”. De fato, o salário-mínimo não pode ser vinculado, qualquer que seja o fim (art. 7º, inciso IV, da CF). “Salvo nos casos previstos na Constituição, o salário-mínimo não pode ser usado como indexador de base de cálculo de vantagem de servidor público ou de empregado, nem ser substituído por decisão judicial” (Súmula Vinculante nº 4 do STF). Antigamente, era possível indexar o piso salarial com base no salário-mínimo; hoje é vedada tal prática. A questão poderia, portanto, ser contestada, já que essa alternativa também está correta.

Alternativa “c”. Como as razões que impedem a redução salarial são de ordem econômica e social, visando impedir a modificação do padrão de vida do empregado, e, além disso, a verba salarial possui natureza alimentar, seria inconcebível que a convenção coletiva não demonstrasse as razões que a motivaram, constituindo essa situação um desrespeito ao trabalhador. Assim, como a redução salarial apresenta caráter de excepcionalidade, ela não estará fundamentada na ordem jurídico-constitucional se não apresentar uma motivação adequada. Cabe frisar, entretanto, que não há previsão expressa no texto constitucional ou na CLT que exija a fundamentação da redução salarial.

Alternativa “d”. Em todas as modalidades de trabalho, o pagamento salarial não deve ser estipulado com uma periodicidade maior que a mensal, salvo relativamente às comissões, porcentagens e gratificações (art. 459, *caput*, CLT).

Alternativa: “e”. A Reforma Trabalhista alterou o instituto da equiparação salarial, que passa a ser possível desde que presentes os seguintes requisitos:

✦ DICAS

1. DIREITO DO TRABALHO

- **Conceito de Direito do Trabalho.** De acordo com Maurício Godinho Delgado, o Direito do Trabalho pode ser definido como o “complexo de princípios, regras e institutos jurídicos que regulam a relação empregatícia de trabalho e outras relações normativamente especificadas, englobando, também, os institutos, regras e princípios jurídicos concernentes às relações coletivas entre trabalhadores e tomadores de serviços, em especial através de suas associações coletivas”¹. O Direito do Trabalho é, portanto, a disciplina jurídica das relações individuais e coletivas de trabalho.
 - **Função do Direito do Trabalho.** Consiste, basicamente, na melhoria das condições de pactuação de força de trabalho na ordem socioeconômica. Note-se que esta função não pode ser vista sob a ótica individualista, devendo ser considerado o ser coletivo obreiro, a categoria, o universo global de trabalhadores. Além disso, deve-se destacar a função modernizante e progressista do Direito do Trabalho, do ponto de vista econômico e social. Pode-se citar, ainda, sua função política conservadora, pois o Direito do Trabalho confere legitimidade política e cultural às relações de trabalho. Por fim, há a função civilizatória e democrática, pois se trata de um dos principais mecanismos de controle e atenuação das distorções do mercado capitalista².
 - **Características.** No que tange à sua origem e evolução histórica, caracteriza-se por ser ramo especializado do Direito, tendo origem no Direito Civil, mas dele se afastando, em razão de sua especialização. Quanto às suas funções e atuação na comunidade, é segmento que cumpre objetivos sociais, econômicos, culturais e políticos. No que diz respeito à sua estrutura jurídica, é composto por normas imperativas, sendo que os princípios têm importante presença. Possui, internamente, a dimensão individual – voltada ao contrato de trabalho – e a dimensão coletiva – voltada a seres coletivos trabalhistas. Por fim, sua estrutura é marcada por normas nacionais heterônomas; normas nacionais autônomas e normas internacionais heterônomas³.
 - **Divisão do Direito do Trabalho:** O Direito do Trabalho divide-se basicamente em Direito Individual do Trabalho e Direito Coletivo do Trabalho:
- Direito Individual: estabelece diversas normas voltadas à regulamentação do contrato individual de trabalho, com a criação de direitos e obrigações para as duas partes da relação empregatícia, empregado e empregador. São exemplos de regulamentação da relação individual, o estabelecimento da jornada de trabalho, dos períodos de descanso, da remuneração do empregado, etc. No direito individual do trabalho, em razão da subordinação do empregador, há aplicação dos princípios protetivos, como: princípio da condição mais benéfica, princípio da primazia da realidade, princípio da continuidade etc. Nessa relação jurídica, vivida entre empregado e empregador, há forte intervenção estatal, reduzindo a possibilidade de negociação entre as partes.
 - Direito coletivo: permite que entidades que representam uma coletividade de empregados ou empregadores possam criar direitos e obrigações a seus representados. As entidades sindicais têm prerrogativas para estabelecer acordos e convenções coletivas de trabalho, que alteram as condições de trabalho dos trabalhadores representados.
- **Autonomia do Direito do Trabalho.** Para que haja autonomia de um certo campo do Direito, deve haver: campo temático vasto e específico, elaboração de teorias próprias ao ramo jurídico, observância de metodologia própria e existência de perspectivas e questionamentos específicos e próprios. O Direito do Trabalho atende aos requisitos apontados⁴.
 - **Natureza jurídica do Direito do Trabalho**⁵. O Direito do Trabalho, segundo Maurício Godinho Delgado é um ramo jurídico unitário que se enquadra no campo do Direito Privado.
 - **Particularismo do Direito do Trabalho.** Dentre os particularismos do Direito do Trabalho, podemos citar a hierarquia entre suas normas, que não segue um critério rígido, tendo em vista a aplicação da norma mais favorável ao trabalhador.
 - **Fundamentos do Direito do Trabalho.** A existência
-
1. DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 14. ed. São Paulo: Ltr, 2015. p. 47.
 2. DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 14. ed. São Paulo: Ltr, 2015.
 3. DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 14. ed. São Paulo: Ltr, 2015.
 4. DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 16. ed. São Paulo: Ltr, 2017. p. 73.
 5. “Encontrar a natureza jurídica de um instituto do Direito (ou até de um ramo jurídico, como o Direito do Trabalho) consiste em se apreenderem os elementos fundamentais que integram sua composição específica, contrapondo-os, em seguida, ao conjunto mais próximo de figuras jurídicas (ou de segmentos jurídicos, no caso do ramo trabalhista), de modo a classificar o instituto focado no universo de figuras existentes no Direito”. DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 14. ed. São Paulo: Ltr, 2015. p. 7.

do trabalho livre é pressuposto do surgimento do trabalho subordinado. Assim, enquanto o trabalho livre surge a partir da Idade Moderna, o trabalho subordinado surge com a Revolução Industrial. Ou seja, foi apenas com a Revolução Industrial que a relação empregatícia se estrutura, passando a responder pelo modelo principal de vinculação do trabalhador livre ao sistema produtivo, que se afirma ao longo do século XIX. O Direito do Trabalho é produto cultural do século XIX e das transformações econômico-sociais e políticas vivenciadas na Europa e Estados Unidos da América. Note-se que antes disso, não há que se falar em Direito do Trabalho, pois nas sociedades feudais o trabalho subordinado não era categoria relevante nem socialmente dominante. O Direito do Trabalho é fenômeno do século XIX e das condições ali reunidas⁶.

- **Modelo tradicional e relação de emprego:** Desde a Revolução Industrial e do desenvolvimento do capitalismo, a base de trabalho é caracterizada pela relação de trabalho subordinado e livre com a presença do vínculo de emprego.
- **Tendências atuais:** O uso de redes sociais, aplicativos e o aumento da automação estão redesenhando as relações de trabalho, exigindo a elaboração de novas leis e jurisprudência atualizada para acompanhar o processo evolutivo da prestação de serviços.
- **Novo cenário:** atualização dos institutos e princípios trabalhistas diante do aumento do teletrabalho, dos novos meios de subordinação e de controle decorrentes do uso da tecnologia (“uberização”) e da substituição da mão de obra humana pela automação.
- **“Uberização das relações de trabalho”:** Com a inserção das tecnologias da informação e comunicação no cotidiano das pessoas, surge uma inédita forma de trabalho, aquela realizada por meio de plataformas digitais. Esse processo de é referenciado na doutrina e na jurisprudência de diferentes maneiras, como *plataformização da economia*, *gig economy* e *on demand economy* e resume-se à direção das atividades de uma massa de trabalhadores por meio de aplicações tecnológicas e algoritmos. Sem previsão legal, os trabalhadores explorados por esse novo modelo não são, formalmente, considerados empregados. Esse fenômeno leva à superexploração e precarização do trabalho humano.
- **Plataformização, Uberização e Gig Economy.** “Como fruto do desemprego e da readequação do mercado de trabalho, uma sensível parcela dos trabalhadores migrou para a “economia das plataformas”, passando a desenvolver atividades relacionadas à *gig economy*, ou seja, atividades laborais sem qualquer amparo por políticas de proteção social, nas quais o rendimento do trabalho depende, única e exclusivamente, do resultado direto da atividade desenvolvida. Tais tra-

balhadores passaram a viver à margem da proteção laboral e da proteção social⁷.”

- **A discriminação algorítmica** é caracterizada quando aplicações digitais tomam decisões excludentes em relação a um grupo definido e identificável de seres humanos ou não considera suas particularidades na tomada de decisão. Isso se dá porque os algoritmos são desenvolvidos por pessoas e, muitas vezes, refletem os preconceitos de seus criadores e da sociedade. No mercado de trabalho, o tema ganha força com o processo da Uberização, em que “com muita frequência os algoritmos utilizam características de um grupo para avaliar a totalidade dos indivíduos, o que é uma forma de discriminação. Isso porque os agentes ainda precisam tomar grandes decisões quando do tratamento desses dados, e consequentemente tendem a utilizar características facilmente observáveis, como gênero, raça, orientação sexual.”⁸
- **Marco Regulatório Trabalhista Infralegal:** No dia 10/11/2021, foi anunciado o Marco Regulatório Trabalhista Infralegal. De acordo com o site do próprio Governo Federal, a medida transformou mais de 1.000 decretos, portarias e instruções trabalhistas em 15 normas. De acordo com o **Ministério do Trabalho e Emprego**, a agregação das normas teve a função de tornar a legislação mais acessível e clara à sociedade e aos operadores do Direito do Trabalho. Além disso, foram removidas obrigações que eram burocráticas para facilitar os serviços do Estado e as informações prestadas aos cidadãos.
 - Decreto 10.854/2021: é o principal diploma do Marco Regulatório e foi publicado no Diário Oficial no dia 11/11/2021. O decreto versou basicamente sobre quatro principais pontos:
 - 1) Programa Permanente de Consolidação, Simplificação e Desburocratização de Normas Trabalhistas Infralegais
 - 2) Regulamenta disposições relativas à legislação trabalhista
 - 3) Normas sobre fiscalização do trabalho
 - 4) Prêmio Nacional Trabalhista.
 - Regulamentação por Decretos e Portarias: o tema é polêmico e poderá ensejar questionamentos quanto à legalidade e constituiciona-

6. DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 14. ed. São Paulo: Ltr, 2015. p. 47.

7. NOGUEIRA, Eliana dos Santos Alves; ALMEIDA, Victor Hugo de. A garantia dos direitos humanos dos trabalhadores e a promoção do conceito de trabalho decente da OIT no contexto da pandemia covid-19: da tutela à jurisdição In: NUNES, César Augusto Ribeiro et. al. (orgs.) [et al.]. Temas de Direitos Humanos do VI CIDHCoimbra 2021. Campinas / Jundiá: Brasília / Edições Brasil, 2021, p.792

8. BARBOSA, 2021 apud ALVES, Adriana Avelar; BEZERRA, Leandro Henrique Costa. DISCRIMINAÇÃO ALGORÍTMICA DE GÊNERO NO TRABALHO EM PLATAFORMAS DIGITAIS. in Rev. TST, São Paulo, vol. 87, no 3, 2021 Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/195297/2021_alves_adriana_discriminacao_algoritmica.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 19/08/2022.

lidade das normas infralegais, especialmente no tocante à criação de direitos e obrigações a empregados e empregadores sem correspondente previsão legal.

- Atos infralegais: podem ser criados para a fiel execução das leis nos termos do art. 84, IV, da CF/88. Dessa forma, não se veda a regulamentação dos temas de Direito do Trabalho desde que realizados com embasamento na legislação existentes.
- **Decisões importantes do STF em matéria trabalhista nos anos de 2022 e 2023:**

1) Tema 1046 da Repercussão Geral: validade de norma coletiva de trabalho que limita ou restringe direito trabalhista não assegurado constitucionalmente (prevalência do negociado sobre o legislado);

2) Tema 638 da Repercussão Geral: necessidade de participação do sindicato da categoria profissional para a dispensa em massa de trabalhadores;

3) ADPF 323/DF: declara a inconstitucionalidade da Súmula nº 277 do Tribunal Superior do Trabalho (ultratratividade da norma coletiva);

4) ADPF 501/SC: declara a inconstitucionalidade da Súmula nº 450 do Tribunal Superior do Trabalho (pagamento da dobra no caso de atraso na remuneração de férias);

5) Tema 900 da Repercussão Geral: impossibilidade de recebimento de remuneração em valor inferior ao salário mínimo por servidor público que trabalha em regime de carga horária reduzida.

6) ADI nº 6327/DF: que fixou o termo inicial da licença-maternidade e do respectivo salário-maternidade como sendo a alta hospitalar do recém-nascido e/ou de sua mãe, o que ocorrer por último;

7) Tema nº 221 da Repercussão Geral do STF: em que a Corte entendeu pela não recepção pela Constituição/1988 de lei municipal que prevê a perda do direito de férias do servidor que gozar, no seu período aquisitivo, de mais de dois meses de licença médica – esse fundamento pode ser usado para defender a não recepção do art. 133, IV, da CLT (perda do direito de férias pelo recebimento de prestações de acidente de trabalho ou de auxílio-doença por mais de 6 meses) pela CF/88;

8) Tema nº 935 Repercussão Geral do STF (julgamento ainda não finalizado por pedido de vista do Min. Alexandre de Moraes): em que a Corte entendeu pela constitucional da instituição, por acordo ou convenção coletivos, de contribuições assistenciais impostas a todos os empregados da categoria, ainda que não sindicalizados, desde que assegurado o direito de oposição⁹;

9) Decisão monocrática do Ministro Alexandre de Moraes na Rcl. 59795: em que o Ministro retira da Justiça do Trabalho a competência para processar e julgar pedido de vínculo de trabalhador de aplicativo com a plataforma digital; e

10) Decisão monocrática do Ministro Dias Toffoli no RE 1.387.795/MG: no qual foi determinada a suspensão nacional de todas as execuções trabalhistas em que se discute a inclusão de empresa pertencente ao grupo econômico que não tenha participado do processo de conhecimento;

11) ADI nº 5322/DF: na qual o STF declarou a inconstitucionalidade de 11 dispositivos da Lei dos Motoristas Profissionais (Lei nº 13.103/2015);

12) ADI nº 7222/DF: segundo referendo à decisão de revogação de liminar na ADI 7222, que permitiu a implementação do piso salarial nacional da enfermagem;

13) ADIs nºs 6050, 6069 e 6082/DF: que conferiram interpretação conforme a Constituição, de modo a estabelecer que as redações conferidas aos arts. 223-A e 223-B, da CLT, não excluem o direito à reparação por dano moral indireto ou dano em ricochete no âmbito das relações de trabalho;

14) ADC nº 39/DF (e ADI nº 1625): em que o STF declarou válido o Decreto presidencial 2.100/1996, que comunicou a retirada do Brasil do cumprimento da Convenção 158 da OIT; e

15) ADI nº 5994/DF: na qual o STF considerou constitucional o art. 59-A da CLT, introduzido pela Reforma Trabalhista, que permite a pactuação da jornada 12 x 36 por acordo individual escrito entre empregado e empregador.

- **Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho:** A Conferência Internacional do Trabalho, declara que todos os Membros, ainda que não tenham ratificado as convenções aludidas, têm um compromisso derivado do fato de pertencer à Organização de respeitar, promover e tornar realidade, de boa fé e de conformidade com a Constituição, os princípios relativos aos direitos fundamentais que são objeto dessas convenções, isto é:

“a) a liberdade sindical e o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva;

b) a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório;

c) a abolição efetiva do trabalho infantil; e

d) a eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação”.

É extremamente importante que o candidato saiba que, em 10/06/2022, na 110ª Conferência Internacional do Trabalho, a OIT acrescentou segurança e saúde aos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho. Dessa forma, todos os Estados membros da OIT, ainda que não tenham ratificado as respectivas convenções, se

9. Na data de fechamento dessa edição, o julgamento não havia terminado, pois pediu vista dos autos o Ministro Alexandre de Moraes. Nesse momento, são 5 votos incontests no sentido da tese acima. Aguardemos o desenrolar da ação. Você pode acompanhar o andamento do processo em: <<https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?incidente=5112803&numeroProcesso=1018459&classeProcesso=ARE&numeroTema=935#:~:text=Tema%20935%20>

%2D%20Inconstitucionalidade%20da%20contribui%C3%A7%C3%A3o,coletiva%20de%20trabalho%20ou%20senten%C3%A7a.>.

comprometem a respeitar e promover o direito fundamental a um ambiente de trabalho seguro e saudável¹⁰.

2. DOS PRINCÍPIOS E FONTES DO DIREITO DO TRABALHO

2.1. PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO

- **Distinção entre princípio, regra e norma:** Antes da análise dos princípios, é indispensável a apresentação das diferenças entre princípios, regras e normas¹¹:
 - a) Norma jurídica: referem-se a preceitos gerais, abstratos, impessoais e imperativos aplicáveis à vida em sociedade. A norma jurídica é o gênero que engloba a regra jurídica e o princípio jurídico.
 - b) Regra jurídica: por ser uma espécie de norma jurídica, corresponde a um preceito geral, abstrato e impessoal, aprovado por meio de ritos e formalidades instucionalizados que incide sobre a vida social.
 - c) Princípio jurídico: o princípio tende a apresentar grau de generalidade, abstração e impessoalidade mais acentuado que as regras jurídicas, inclusive em relação aos princípios específicos de determinado ramo do Direito. A consideração dos princípios como norma é recente e decorre do constitucionalismo humanista e social ocorrido após a 2ª Guerra Mundial.
- **Funções dos princípios:** Os princípios representam a base do ordenamento jurídico. Esses princípios servem de orientação para os aplicadores do direito (juízes, procuradores do trabalho, advogados etc.) e têm, ainda, a função de inspirar e orientar os legisladores (deputados e senadores) na elaboração das leis. Além disso, os princípios do Direito do Trabalho têm função integrativa, ou seja, são aplicados para suprir a lacuna deixada pelo legislador.
- O Direito do Trabalho possui princípios específicos, que desempenham funções essenciais para a interpretação e aplicação das normas trabalhistas. Não há consenso sobre quantos são os princípios do Direito do Trabalho, pois varia de um autor para outro, mas podemos destacar os mais citados pela doutrina:
- **Princípio da norma mais favorável:** entre duas ou mais normas possíveis de ser aplicadas, utiliza-se a mais favorável em relação ao trabalhador. A aplicação de uma norma leva à renúncia da outra. A Reforma Trabalhista, entretanto, passou a prever a prevalência do negociado sobre o legislado. Dessa forma, havendo conflito entre acordo coletivo e convenção coletiva, aquele deverá prevalecer (Art. 620 da CLT).

Ainda, os instrumentos coletivos são superiores à lei nos casos do art. 611-A da CLT. Note-se, portanto, que

ainda que a lei venha a ser mais favorável, a Reforma Trabalhista permite a aplicação do instrumento coletivo em seu detrimento. É nesse sentido, aliás, a tese fixada no Tema 1.046 da Repercussão Geral, em que, o STF validou a prevalência do negociado sobre o legislado, sem a necessidade de contrapartida, ressaltados os direitos absolutamente indisponíveis. Para mais informações, confira o tópico de negociação coletiva.

- **Princípio da condição mais benéfica:** esse princípio assegura ao empregado as vantagens conquistadas durante o contrato de trabalho, conforme previsto no art. 468 da CLT. Diante disso, essas conquistas não poderão ser alteradas para pior.
- **Princípio da primazia da realidade:** a realidade se sobrepõe às disposições contratuais escritas. Deve-se, portanto, verificar se o conteúdo do documento coincide com os fatos. Exemplo: recibo assinado em branco no ato da contratação, posteriormente apresentado em juízo como prova de pagamento das verbas trabalhistas.
- **Princípio da imperatividade das normas trabalhistas:** No Direito do Trabalho prevalecem as regras cogentes, obrigatórias. Diante desse princípio, há restrição da autonomia das partes em modificar as cláusulas contratuais previstas no contrato de trabalho. Com a Reforma Trabalhista, referido princípio é mitigado, pois há valorização do negociado sobre o legislado, especialmente nas hipóteses previstas no art. 611-A da CLT. Além disso, a Lei nº 13.467/2017 amplia as hipóteses de acordo individual entre empregado e empregador, o que também relativiza a aplicação do princípio da imperatividade.
- **Princípio da inalterabilidade contratual lesiva:** é vedada qualquer alteração contratual que seja lesiva ao empregado, mesmo se houver consentimento deste (artigo 468, caput, da CLT). Assim, conforme previsto no art. 2º da CLT, os riscos do empreendimento são suportados exclusivamente pelo empregador, não sendo permitido a ele dividir os prejuízos com seus trabalhadores. A Lei nº 13.467/2017 cria o trabalho intermitente, nova modalidade de contrato de trabalho que é caracterizada pela alternância entre períodos de prestação de serviços e de inatividade. Nesse caso, o trabalhador somente prestará os serviços quando convocado por seu empregador. Dessa forma, os riscos do empreendimento passam a ser suportados inclusive pelo trabalhador, pois o empregado não trabalhará e, portanto, não receberá seu salário nos momentos de dificuldade financeira e econômica da empresa. Para mais informações, confira os comentários ao trabalho intermitente no tópico 9.5, destas dicas.
- **Princípio da continuidade da relação de emprego:** Em regra, o contrato de trabalho é firmado por tempo indeterminado, ou seja, não há prazo previamente fixado para seu fim. Aliás, é de interesse público que esses contratos sejam firmados para prazos de longa duração, pois, enquanto o empregado estiver trabalhando, haverá fonte de sustento, garantindo sua dignidade. Em razão desse princípio, a obrigação de provar a ruptura do contrato de trabalho é do

10. Fonte: https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_848148/lang-pt/index.htm, acesso em 15/06/2022.

11. DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017. p. 150-151.

empregador, isto é, em regra presume-se que o empregado não deu causa ao término do contrato de trabalho (Súmula nº 212 do TST).

Este princípio também é mitigado pela criação da figura do trabalhador intermitente (Art. 452-A da CLT). Para mais informações, confira os comentários ao trabalho intermitente no tópico 9.5, destas dicas.

- **Princípio da irrenunciabilidade ou indisponibilidade dos direitos trabalhistas:** na vigência do contrato de trabalho, os direitos trabalhistas são, em regra, irrenunciáveis, porque há presença da subordinação do empregado perante o empregador. Assim sendo, mesmo que o ato seja bilateral (comum acordo entre as partes), se houver prejuízo ao empregado, esse ato deverá ser declarado nulo, pois o empregado não pode renunciar aos direitos e vantagens assegurados em lei. Ao estudar o princípio da irrenunciabilidade, cabe destacar dois princípios:

- a) Princípio da irredutibilidade salarial. Veda-se a redução (diminuição) dos salários dos trabalhadores, exceto por convenção ou acordo coletivo (artigo 7º, inciso VI, da Constituição Federal). Portanto, para que essa redução salarial seja válida, há necessidade da participação do sindicato dos trabalhadores.

Com a Lei nº 13.467/2017, caso venha a ser pactuada cláusula que reduza o salário do empregado, deverá haver garantia de que ele não será dispensado sem justa causa no prazo de vigência do instrumento coletivo, nos termos do novo art. 611-A, § 3º, incluído pela Reforma Trabalhista:

Art. 611-A, § 3º da CLT: *Se for pactuada cláusula que reduza o salário ou a jornada, a convenção coletiva ou o acordo coletivo de trabalho deverão prever a proteção dos empregados contra dispensa imotivada durante o prazo de vigência do instrumento coletivo.*

- Legislação de exceção. Durante a pandemia de COVID-19, a Lei nº 14.020/2020 e a MP nº 1.045/2021 estabeleceram programas emergenciais de manutenção do emprego e da renda, que consistiu na possibilidade de redução proporcional de jornada e de salários e da suspensão temporária do contrato de trabalho. Caso adotadas quaisquer dessas medidas, o empregado passava a ter direito ao recebimento de benefício emergencial de preservação do empregado e da renda. Nesse mesmo sentido, em agosto de 2022, o Congresso Nacional aprovou a MP nº 1.109/2022 (convertida na Lei nº 14.437/2022), que institucionaliza autorização genérica para a adoção de medidas trabalhistas de enfrentamento a momentos de crise, dentre elas: a redução proporcional da jornada de trabalho e do salário; e a suspensão temporária do contrato de trabalho. Destacamos que essas medidas poderão ser implementadas por meio de acordo individual escrito ou de negociação coletiva. Dessa forma, agora, mesmo superado o momento de crise ocasionado pela pandemia de COVID-19, no Direito do Trabalho, é possível a redução de salários e a suspensão do contrato de trabalho por meio de acordo individual entre empregado e empregador. Ainda que reservada essa possibilidade aos períodos de reconhecida calamidade, temos sérias dúvidas quanto à constitucionalidade dessas normas, pois a Constituição Federal autoriza a redução salarial apenas por meio de convenção ou acordo coletivo de trabalho (art. 7º, VI).

- b) Princípio da intangibilidade salarial. Vedam-se descontos no salário, exceto nos casos previstos em lei ou norma coletiva. Esse princípio protege o trabalhador contra seus próprios credores, pois o salário é, em regra, impenhorável.

- Para a semana antes da prova, segue o quadrinho de memorização dos princípios do Direito do Trabalho:

PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO

| | | |
|----------|-----------------------------------|--|
| P | rotetivo | { - <i>in dubio pro operario</i> - norma mais favorável - condição mais benéfica |
| I | mpertividade | |
| P | rimazia | |
| I | nalterabilidade contratual lesiva | |
| C | ontinuidade da relação de emprego | |
| I | rrrenunciabilidade | { - irredutibilidade salarial - intangibilidade salarial |

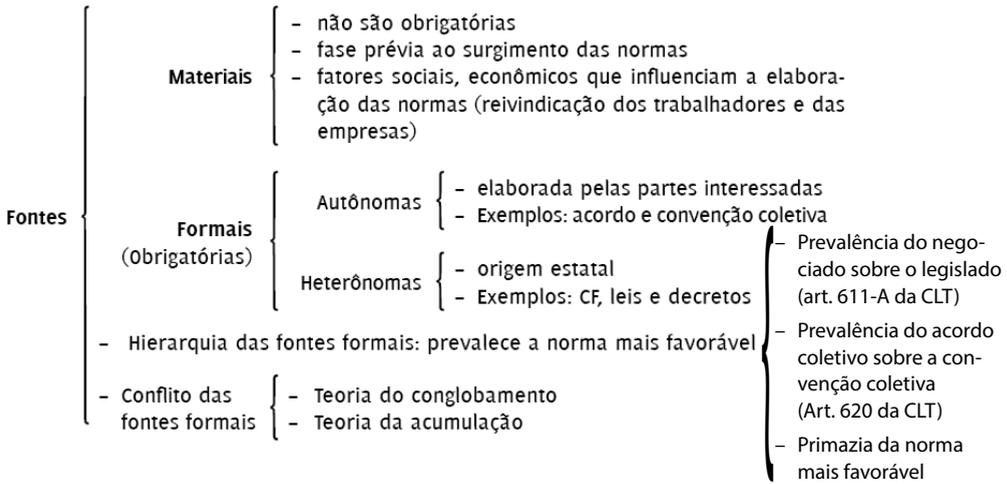
2.2. FONTES

- **Fontes materiais:** são fatores ou acontecimentos sociais, políticos, econômicos e filosóficos que inspiram o legislador (deputados e senadores) na elaboração das leis. Esses movimentos influenciam diretamente o surgimento ou a modificação das leis.
- **Fontes formais:** são a exteriorização das normas jurídicas, ou seja, as fontes formais são normas de observância obrigatória pela sociedade. Todos devem cumpri-las, pois são imperativas. Exemplo: convenção, acordo coletivo e leis.
- Há 2 tipos de fontes formais: **1. Fontes formais autônomas:** são discutidas e confeccionadas pelas partes diretamente interessadas pela norma. Há, portanto, a vontade expressa das partes em criar essas normas. Exemplo: uma determinada negociação coletiva entre sindicato e empresa resulta em um acordo coletivo. **2. Fontes formais heterônomas:** nas fontes heterônomas não há participação direta dos destinatários, ou seja, essas fontes possuem origem estatal (Legislativo, Executivo ou Judiciário).
- **O regulamento de empresa é fonte formal do Direito do Trabalho?** O Regulamento de empresa é o conjunto de regras elaboradas pelo empregador para mais bem organizar a empresa.
- **Regulamento como fonte formal:** Será considerado fonte formal se as regras formuladas pelo empregador forem de caráter geral e impessoal, como fixação de horários e utilização de EPIs ou, ainda, plano de cargos e salários etc.
- **Hierarquia entre as fontes do Direito do Trabalho.** Nos demais ramos do direito (D. Constitucional, D. Administrativo etc.) há uma rígida hierarquia das fontes formais (CF prevalece sobre as leis; leis são superiores aos decretos etc.). No Direito do Trabalho, por força do princípio da norma mais favorável, aplica-se a fonte mais favorável aos trabalhadores. Com a Reforma Trabalhista, há valorização do negociado sobre o legislado, prevalecendo o disposto nos instrumentos coletivos de trabalho sobre a legislação nas hipóteses previstas no art. 611-A da CLT. Ademais, em caso de conflito entre acordo e convenção coletiva, aquele deverá prevalecer, nos termos do art. 620 da CLT, também alterado pela Reforma Trabalhista.
- **Conflito entre as fontes.** Ocorre, com frequência, o conflito entre fontes formais do direito e a resposta dependerá da teoria adotada:
 - A teoria do conglobamento defende a aplicação de apenas uma fonte em sua totalidade. Assim sendo, o intérprete deverá analisá-la no conjunto. Essa teoria é a majoritária na jurisprudência e doutrina¹².
 - A teoria da acumulação, por sua vez, é no sentido de que o intérprete deverá aplicar todas as fontes no caso concreto, utilizando-se ao mesmo tempo dos artigos e cláusulas que são favoráveis ao trabalhador, desprezando os dispositivos desfavoráveis. A aplicação dessa teoria onera o empregador e fragmenta o sistema jurídico. É, portanto, a teoria minoritária.
 - A teoria do Conglobamento mitigado, por fim, estabelece a aplicação de normas que estejam agrupadas em um determinado instituto jurídico. Dessa forma, a análise não ocorrerá atomisticamente tal como prevê a teoria da acumulação ou sobre todo o instrumento coletivo como a teoria do conglobamento. A verificação da norma mais favorável ocorre sobre um conjunto de normas de determinado assunto¹³. Contudo, essa teoria também recebe críticas. De acordo com Sérgio Pinto Martins¹⁴, a análise de instituto por instituto também deve ser considerada como teoria da acumulação, uma vez que o conglobamento exige a verificação do conjunto da norma para se aferir o que é mais favorável. Para o autor, a convenção coletiva é realizada em equilíbrio, pois ao mesmo tempo em que se confere uma condição, negocia-se outra menos benéfica. Se selecionarmos instituto por instituto, ora da convenção coletiva, ora do acordo coletivo, ocorrerá desequilíbrio em relação ao que foi negociado pelos entes sindicais. Esta teoria é aplicada aos trabalhadores contratados no Brasil para a prestação de serviços no exterior, nos termos do art. 3º, II da Lei nº 7.064/1982.
- **Para a semana antes da prova,** segue o quadrinho de resumo sobre as fontes de Direito do Trabalho:

12. "A teoria do conglobamento é certamente a mais adequada à operacionalização do critério hierárquico normativo preponderante no Direito do Trabalho. A seu favor tem a virtude de não incorporar as apontadas distorções da teoria da acumulação, além de ser a única teoria a harmonizar a flexibilidade do critério hierárquico trabalhista com a essencial noção de sistema inerente à ideia de Direito – e de ciência." DELGADO, Maurício Godinho. Curso do Direito do Trabalho. 7. ed. São Paulo: LTr, 2008. p. 183.

13. CASSAR, Vólia Bomfim. Direito do Trabalho. 8. ed. São Paulo: Método, 2013. p. 95.

14. MARTINS, Sérgio Pinto. Comentários à CLT. 19. ed. São Paulo: Atlas, 2015. p. 713-714.



2.3. INTEGRAÇÃO

- **Integração:** Diante da complexidade da sociedade contemporânea e de suas constantes mudanças, o legislador não possui condições de prever todos os acontecimentos sociais e de editar lei específica para todos os eventos que venham a ocorrer na sociedade. A fim de evitar que o conflito fique sem solução, surge a importante tarefa dos juristas de integrar o ordenamento jurídico, criando-se a ideia de complexidade do ordenamento. Portanto, integrar significa completar as lacunas deixadas pelo legislador.
- **Tipos de integração:** De acordo com o art. 8º da CLT, na ausência de legislação ou disposição contratual, a Justiça do Trabalho e as autoridades administrativas poderão se valer de técnicas de integração. Se houver um caso ainda não previsto em lei, o juiz estará obrigado a julgá-lo, pois a função do magistrado é pacificar os conflitos, mesmo não existindo lei específica para aquele caso. São técnicas de integração:
 - a) Analogia: ocorre quando uma lei semelhante é utilizada para regular o caso em que não há lei específica;
 - b) Equidade: deve ser entendida como a justiça aplicada com bom senso, com razoabilidade. Nesse caso, permite-se a criação de norma jurídica ao caso concreto, pautada por critérios de justiça sem que haja nenhuma previsão legal a respeito¹⁵;
 - c) Princípios gerais de Direito: exercem importante função integrativa, pois coexistem com as regras jurídicas, podendo suprir eventual lacuna.
 - d) Costumes: compreendem a prática reiterada de uma conduta em dada região ou empresa, por

exemplo, o costume em determinada atividade de pagar gorjetas. Assim, na ausência de dispositivo legal a respeito de determinado assunto e desde que não contrarie a Constituição Federal ou outra legislação, permite-se a utilização dos costumes para suprir a lacuna da lei trabalhista.

- e) Direito comparado: refere-se ao confronto das leis de diversos Estados em diversos momentos históricos para estabelecer diferenças e semelhanças entre ordens jurídicas. Se verificada determinada lacuna no ordenamento brasileiro, é possível supri-la pela análise de outros ordenamentos quando for possível encontrar uma tendência para a solução de determinado conflito.
- f) Jurisprudência: é a decisão reiterada no mesmo sentido sobre a mesma matéria. Discute-se se a jurisprudência pode ser considerada como fonte de integração. Há duas correntes sobre o tema:

1) A primeira delas, tradicional e majoritária, defende que não, pois as decisões reiteradas dos Tribunais não têm força normativa;

2) A segunda corrente é no sentido de que, com base no do artigo 8º da CLT, há possibilidade de utilização da jurisprudência como norma. Aliás, na prática trabalhista, os juízes utilizam-se das súmulas e OJs do TST como forma de suprir as diversas lacunas deixadas pela CLT.

- **Reforma Trabalhista:** A Reforma Trabalhista modificou o art. 8º da CLT e trouxe impactos no âmbito da integração do Direito do Trabalho:

2.4. EFICÁCIA DAS NORMAS TRABALHISTAS

- **Eficácia das normas trabalhistas:** corresponde à aplicação do direito do trabalho no caso concreto.
- A) Eficácia territorial da norma trabalhista:** consiste na sua aplicação em todo o território nacional.

15. GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Curso de Direito do Trabalho. 7. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2013. p. 71.

Segurança e Saúde no Trabalho

Kleber Pereira de Araújo e Silva

TABELA DE INCIDÊNCIA DE QUESTÕES

| Distribuição das questões organizada por ordem didática de assuntos | | |
|--|-------------------------------|-------------|
| Assunto | Número de Questões | Peso |
| 1. A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO NA LEGISLAÇÃO: CAPÍTULO V DO TÍTULO II DA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO (ARTIGOS 154 A 201); CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL DE 1988 | 4 | 5,00% |
| 2. NORMA REGULAMENTADORA Nº 1 (NR1) – DISPOSIÇÕES GERAIS | 2 | 2,50% |
| 3. NORMA REGULAMENTADORA Nº 3 (NR3) – EMBARGO OU INTERDIÇÃO | 2 | 2,50% |
| 4. NORMA REGULAMENTADORA Nº 4 (NR4) – SERVIÇOS ESPECIALIZADOS EM ENGENHARIA DE SEGURANÇA E EM MEDICINA DO TRABALHO | 2 | 2,50% |
| 5. NORMA REGULAMENTADORA Nº 5 (NR5) – COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES | 2 | 2,50% |
| 6. NORMA REGULAMENTADORA Nº 6 (NR6) – EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL | 2 | 2,50% |
| 7. NORMA REGULAMENTADORA Nº 7 (NR7) – PROGRAMA DE CONTROLE MÉDICO DE SAÚDE OCUPACIONAL | 7 | 8,75% |
| 8. NORMA REGULAMENTADORA Nº 8 (NR8) – EDIFICAÇÕES | 0 | 0,00% |
| 9. NORMA REGULAMENTADORA Nº 9 (NR9) – PROGRAMA DE PREVENÇÃO DE RISCOS AMBIENTAIS | 6 | 7,50% |
| 10. NORMA REGULAMENTADORA Nº 10 (NR10) – SEGURANÇA EM INSTALAÇÕES E SERVIÇOS EM ELETRICIDADE | 1 | 1,25% |
| 11. NORMA REGULAMENTADORA Nº 11 (NR11) – TRANSPORTE, MOVIMENTAÇÃO, ARMAZENAGEM E MANUSEIO DE MATERIAIS | 1 | 1,25% |
| 12. NORMA REGULAMENTADORA Nº 12 (NR12) – MÁQUINAS E EQUIPAMENTOS | 1 | 1,25% |
| 13. NORMA REGULAMENTADORA Nº 13 (NR13) – CALDEIRAS E VASOS DE PRESSÃO | 2 | 2,50% |
| 14. NORMA REGULAMENTADORA Nº 14 (NR14) – FORNOS | 1 | 1,25% |
| 15. NORMA REGULAMENTADORA Nº 15 (NR15) – ATIVIDADES E OPERAÇÕES INSALUBRES | 8 | 10,00% |
| 16. NORMA REGULAMENTADORA Nº 16 (NR16) – ATIVIDADES E OPERAÇÕES PERIGOSAS | 1 | 1,25% |
| 17. NORMA REGULAMENTADORA Nº 17 (NR17) – ERGONOMIA | 1 | 1,25% |
| 18. NORMA REGULAMENTADORA Nº 18 (NR18) – CONDIÇÕES E MEIO AMBIENTE DE TRABALHO NA INDÚSTRIA DA CONSTRUÇÃO | 4 | 5,00% |
| 19. NORMA REGULAMENTADORA Nº 19 (NR19) – EXPLOSIVOS | 0 | 0,00% |
| 20. NORMA REGULAMENTADORA Nº 20 (NR20) – LÍQUIDOS COMBUSTÍVEIS E INFLAMÁVEIS | 0 | 0,00% |
| 21. NORMA REGULAMENTADORA Nº 21 (NR21) – TRABALHO A CÉU ABERTO | 0 | 0,00% |
| 22. NORMA REGULAMENTADORA Nº 22 (NR22) – SEGURANÇA E SAÚDE OCUPACIONAL NA MINERAÇÃO | 1 | 1,25% |
| 23. NORMA REGULAMENTADORA Nº 23 (NR23) – PROTEÇÃO CONTRA INCÊNDIOS | 2 | 2,50% |

| | | |
|---|-----------|-------------|
| 24. NORMA REGULAMENTADORA Nº 24 (NR24) – CONDIÇÕES SANITÁRIAS E DE CONFORTO NOS LOCAIS DE TRABALHO | 1 | 1,25% |
| 25. NORMA REGULAMENTADORA Nº 26 (NR26) – SINALIZAÇÃO DE SEGURANÇA | 0 | 0,00% |
| 26. NORMA REGULAMENTADORA Nº 28 (NR28) – FISCALIZAÇÃO E PENALIDADES | 2 | 2,50% |
| 27. NORMA REGULAMENTADORA Nº 29 (NR29) – SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO PORTUÁRIO | 1 | 1,25% |
| 28. NORMA REGULAMENTADORA Nº 30 (NR30) – SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO AQUAVIÁRIO | 1 | 1,25% |
| 29. NORMA REGULAMENTADORA Nº 31 (NR31) – SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO NA AGRICULTURA, PECUÁRIA, SILVICULTURA, EXPLORAÇÃO FLORESTAL E AQUICULTURA | 1 | 1,25% |
| 30. NORMA REGULAMENTADORA Nº 32 (NR32) – SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO EM SERVIÇOS DE SAÚDE | 2 | 2,50% |
| 31. NORMA REGULAMENTADORA Nº 33 (NR33) – SEGURANÇA E SAÚDE NOS TRABALHOS EM ESPAÇOS CONFINADOS | 0 | 0,00% |
| 32. NORMA REGULAMENTADORA Nº 34 (NR34) – CONDIÇÕES E MEIO AMBIENTE DE TRABALHO NA INDÚSTRIA DA CONSTRUÇÃO, REPARAÇÃO E DESMONTE NAVAL | 0 | 0,00% |
| 33. NORMA REGULAMENTADORA Nº 35 (NR35) – TRABALHO EM ALTURA | 0 | 0,00% |
| 34. NORMA REGULAMENTADORA Nº 36 (NR36) – SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO EM EMPRESAS DE ABATE E PROCESSAMENTO DE CARNES E DERIVADOS | 1 | 1,25% |
| 35. NORMA REGULAMENTADORA Nº 37 (NR35) – SEGURANÇA E SAÚDE EM PLATAFORMAS DE PETRÓLEO | 0 | 0,00% |
| 36. NORMA REGULAMENTADORA Nº 38 (NR35) – SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO NAS ATIVIDADES DE LIMPEZA URBANA E MANEJO DE RESÍDUOS SÓLIDOS | 0 | 0,00% |
| 37. O MODELO TRIPARTITE DE ELABORAÇÃO DE NORMAS REGULAMENTADORAS – PORTARIA Nº 1.127, DE 02/10/2003 | 1 | 1,25% |
| 38. ACIDENTE DE TRABALHO: CONCEITO; TÉCNICAS DE ANÁLISE DE CAUSAS; MEDIDAS DE PREVENÇÃO | 1 | 1,25% |
| 39. TOXICOLOGIA: CONCEITOS BÁSICOS E DEFINIÇÕES | 3 | 3,75% |
| 40. EPIDEMIOLOGIA: CONCEITOS BÁSICOS E DEFINIÇÕES; INDICADORES DE SAÚDE-DOENÇA DOS TRABALHADORES; SITUAÇÃO ATUAL DA SAÚDE DOS TRABALHADORES NO BRASIL | 6 | 7,50% |
| 41. CAPÍTULO 31 – ACIDENTES DO TRABALHO | 1 | 1,25% |
| 42. HIGIENE OCUPACIONAL: CONCEITOS BÁSICOS E DEFINIÇÕES; RISCOS FÍSICOS, QUÍMICOS E BIOLÓGICOS: CONCEITOS, DEFINIÇÕES E MEDIDAS DE PREVENÇÃO | 2 | 2,50% |
| 43. ERGONOMIA: CONCEITOS BÁSICOS E DEFINIÇÕES | 1 | 1,25% |
| 44. DOENÇAS OCUPACIONAIS: PATOLOGIA DO TRABALHO; NORMAS TÉCNICAS DAS LER/DORT | 2 | 2,50% |
| 45. CONVENÇÕES DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO | 4 | 5,00% |
| Total | 80 | 100% |

Segurança e Saúde no Trabalho

Kleber Pereira de Araújo e Silva

✦ QUESTÕES

1. A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO NA LEGISLAÇÃO: CAPÍTULO V DO TÍTULO II DA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO (ARTIGOS 154 A 201); CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL DE 1988

COMENTÁRIOS

✦ **Nota do Autor:** O Capítulo V do Título II da CLT, composto pelos artigos 154 a 201, trata da Segurança e da Medicina do Trabalho. O capítulo tem redação dada pela Lei 6.514/77, que revogou todo o antigo capítulo “Segurança e Higiene do Trabalho”, dando-lhe nova denominação. O capítulo é dividido nas seguintes seções: I – Disposições Gerais; II – Da Inspeção Prévia e do Embargo ou Interdição; III – Dos Órgãos de Segurança e de Medicina do Trabalho nas Empresas; IV – Do Equipamento de Proteção Individual; V – Das Medidas Preventivas de Medicina do Trabalho; VI – Das Edificações; VII – Da Iluminação; VIII – Do Conforto Térmico; IX – Das Instalações Elétricas; X – Da Movimentação, Armazenagem e Manuseio de Materiais; XI – Das Máquinas e Equipamentos; XII – Das Caldeiras, Fornos e Recipientes sob Pressão; XIII – Das Atividades Insalubres e Perigosas; XIV – Da Prevenção da Fadiga; XV – Das Outras Medidas Especiais de Proteção e Seção e XVI – Das Penalidades. É importante a leitura deste capítulo.

A Portaria 3.214/78 do Ministério do Trabalho regulamentou o Capítulo V do Título II da CLT através de 28 Normas Regulamentadoras – NR’s. Estas Normas Regulamentadoras sofreram várias alterações e Novas foram criadas. Atualmente existem 36 Normas Regulamentadoras.

01. (ESAF – MTE – AFT/2006) Analise as proposições relativas à CLT e assinale, a seguir, a opção correta.

- I. Será obrigatória a notificação de doença produzida em virtude das condições especiais de trabalho, ainda que seja por suspeição, de conformidade com as instruções expedidas pelo Ministério do Trabalho.
- II. As edificações deverão obedecer, de acordo com a viabilidade econômica, aos requisitos técnicos que garantam perfeita segurança aos que nelas trabalham.

III. Os locais de trabalho deverão ter, no mínimo, 3 (três) metros de pé-direito, em geral, assim considerada a altura livre do piso ao teto.

IV. Em caso de reincidência, embaraço ou resistência à fiscalização, emprego de artifício ou simulação com o objetivo de fraudar a lei, a multa será aplicada em seu valor máximo dobrado.

- a) Todas as proposições estão erradas.
- b) Todas as proposições estão corretas.
- c) Apenas uma proposição está correta.
- d) Apenas duas proposições estão corretas.
- e) Apenas três proposições estão corretas.

COMENTÁRIOS

Item I – CORRETO. O item remete ao art. 169 da CLT que diz: “Será obrigatória a notificação das doenças profissionais e das produzidas em virtude de condições especiais de trabalho, comprovadas ou objeto de suspeita, de conformidade com as instruções expedidas pelo Ministério do Trabalho”. Importante destacar que não é necessário ter certeza que a doença foi produzida pelas condições de trabalho, mas apenas que haja suspeita desta origem.

Item II – ERRADO. A redação correta é a do art. 170 da CLT: “As edificações deverão obedecer aos requisitos técnicos que garantam perfeita segurança aos que nelas trabalham”. A lei não deixa ao critério do empregador o cumprimento da obrigação de acordo com sua viabilidade econômica.

Item III – CORRETO. O item trouxe a redação do art. 171 da CLT. A inclusão do termo “em geral” se deve a possibilidade de redução da altura mínima, prevista no parágrafo único do artigo 171, desde que atendidas as condições de iluminação e conforto térmico compatíveis com a natureza do trabalho e sujeitando-se tal redução ao órgão competente em matéria de segurança e medicina do trabalho, o Ministério do Trabalho e Emprego.

Item IV – ERRADO. A redação correta é a do parágrafo único do art. 201, que diz: “Em caso de reincidência, embaraço ou resistência à fiscalização, emprego de artifício ou simulação com o objetivo de fraudar a lei, a multa será aplicada em seu valor máximo”. Não há a hipótese de aplicar a multa no seu valor máximo dobrado.

Alternativa correta: letra “d”. Apenas duas proposições estão corretas. (Esse comentário responde todas as demais alternativas):

02. (ESAF – MTE – AFT/2006) Analise as proposições transcritas, com base na CLT e assinale, a seguir, a opção correta.

- I. O Delegado Regional do Trabalho, à vista do laudo técnico do serviço competente que demonstre grave e iminente risco para o trabalhador, poderá interditar estabelecimento, setor de serviço, obra, máquina ou equipamento.
- II. O equipamento de proteção individual só poderá ser posto à venda ou utilizado com a indicação do Certificado de Aprovação do Inmetro.
- III. O trabalho em condições de periculosidade assegura ao empregado um adicional de 30% (trinta por cento) sobre o salário com os acréscimos resultantes de gratificações e prêmios.
- IV. Permitida uma reeleição, o mandato dos representantes designados da CIPA terá duração de 1 (um) ano.
 - a) Todas as proposições estão erradas.
 - b) Todas as proposições estão corretas.
 - c) Apenas uma proposição está correta.
 - d) Apenas duas proposições estão corretas.
 - e) Apenas três proposições estão corretas.

COMENTÁRIOS

Item I – ERRADO. A redação correta é a do art. 161 da CLT que diz: “O Delegado Regional do Trabalho, à vista do laudo técnico do serviço competente que demonstre grave e iminente risco para o trabalhador, poderá interditar estabelecimento, setor de serviço, máquina ou equipamento, ou embargar obra, indicando na decisão, tomada com brevidade que a ocorrência exigir, as providências que deverão ser adotadas para prevenção de infortúnios de trabalho”. Observamos que há uma distinção entre interdição e embargo. O primeiro se aplica a estabelecimento, setor de serviço, máquina ou equipamento e o segundo apenas para obra. Importante ressaltar que os equipamentos dentro de uma obra estão sujeitos à interdição, da mesma forma, uma obra dentro de um estabelecimento já em funcionamento está sujeita a embargo. O embargo ou a interdição é o instrumento do AFT para paralisar a atividade que apresenta grave e iminente risco. O erro do item está na afirmação de que a obra poderá ser interdita.

Item II – ERRADO. A redação correta é a do art. 167 da CLT que diz: “O equipamento de proteção individual só poderá ser posto à venda ou utilizado com a indicação do Certificado de Aprovação do Ministério do Trabalho”. Embora atualmente o INMETRO certifique alguns equipamentos de proteção individual, o Certificado de Aprovação é sempre emitido pelo Ministério do Trabalho e Emprego.

Item III – ERRADO. A redação correta é a do parágrafo 1º do Art. 193 da CLT que diz: “O trabalho em condições de periculosidade assegura ao empregado um adicional de 30% (trinta por cento) sobre o salário sem os acréscimos resultantes de gratificações, prêmios ou participações nos lucros da empresa.” O erro do item foi incluir os acréscimos resultantes de gratificações, prêmios ou participações

nos lucros da empresa na base de cálculo do adicional de periculosidade. A Súmula 191 do TST reforça este entendimento ao afirmar que o adicional de periculosidade incide apenas sobre o salário básico e não sobre este acrescido de outros adicionais.

Item IV – ERRADO. A redação correta é a do parágrafo 3º do art. 164 da CLT que diz: “O mandato dos membros eleitos da CIPA terá a duração de 1 (um) ano, permitida uma reeleição.” A CIPA é composta por representantes da empresa e dos empregados. Seu dimensionamento é feito de acordo com o grau de risco da atividade e sua quantidade de funcionários, conforme NR-5. Os representantes dos empregados são eleitos e os representantes da empresa são designados. Apenas os eleitos têm mandato de um ano, permitida uma reeleição. Não existe restrição de tempo de participação na CIPA para os trabalhadores designados pela empresa.

Alternativa correta: letra “a”. Todas as proposições estão erradas.

03. (Cespe – Auditor-Fiscal do Trabalho – MTE/2013) Conforme disciplina a CLT quanto ao uso de EPI, julgue o item abaixo.

- Os empregados celetistas devem observar as normas de segurança e medicina do trabalho, constituindo ato faltoso sua recusa injustificada às instruções de segurança expedidas pelo empregador e a recusa ao uso de EPI.

COMENTÁRIOS

O item está correto. O parágrafo único do Art. 158 estabelece como ato faltoso do empregado a recusa injustificada à observância das instruções expedidas pelo empregador e ao uso dos equipamentos de proteção individual fornecidos pela empresa.

04. (Cespe – Auditor-Fiscal do Trabalho – MTE/2013) De acordo com a CF, é proibido o trabalho perigoso ou insalubre aos trabalhadores urbanos e rurais menores de dezoito anos de idade.

Alternativa correta. O inciso XXXIII do Art. 7º da CF/88, proíbe o trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezois anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos;

2. NORMA REGULAMENTADORA Nº 1 (NR1) – DISPOSIÇÕES GERAIS E GERENCIAMENTO DE RISCOS OCUPACIONAIS

📌 **Nota do Autor:** A NR-1 trata das disposições gerais e gerenciamento de riscos ocupacionais, regulamentando os artigos 154 a 159 da CLT. A redação da NR-01 foi totalmente modificada pela Portaria SEPRT nº 6.730, de 09 de março de 2020. Por esse motivo as questões foram adaptadas para contemplar os novos itens da norma.

05. (ESAF – MTE – AFT/2010 – adaptado pelo autor) Julgue as proposições seguintes e assinale a opção correta.

- I. O AFT, em procedimento ordinário fiscalizatório no gozo de suas prerrogativas legais, deverá atuar o MTE como órgão da administração direta da União, na qualidade de empregador de servidores públicos concursados sob o regime celetista, por descumprimento de norma de segurança e medicina do trabalho.
- II. Não é necessário que o AFT possua diploma de engenharia ou medicina do trabalho para exercer a fiscalização dessas matérias uma vez que é o legítimo portador de expressa prerrogativa legal para tal mister, inclusive quanto à competência de intimação de informações relacionadas ao sigilo do paciente no âmbito do PCMSO e ao sigilo fiscal da empresa no âmbito doPGR, devendo atuar a empresa no caso de negativa à intimação supra-mencionada.
- III. A observância das NR não desobriga as organizações do cumprimento de outras disposições que, com relação à matéria, sejam incluídas em códigos de obras ou regulamentos sanitários dos Estados ou Municípios, exceto aquelas oriundas de convenções e acordos coletivos de trabalho.
 - a) Todas as proposições estão corretas.
 - b) I e III estão corretas.
 - c) Todas as proposições estão erradas.
 - d) I e II estão corretas.
 - e) II e III estão corretas.

COMENTÁRIOS

Item I – CORRETO. O MTE, como todo Órgão da Administração Pública, está obrigado a atender a todas as Normas Regulamentadoras em relação aos seus empregados contratados no regime da CLT. Desta forma, havendo um descumprimento de norma de segurança e medicina do trabalho, deve o AFT lavrar o auto de infração cabível durante a fiscalização. Já em relação aos servidores em regime estatutário não há esta obrigação.

Item II – CORRETO. O concurso para provimento do cargo de AFT não exige formação específica em Engenharia ou Medicina. Antigamente, o MTE fazia concurso para Fiscal do Trabalho, Médico do Trabalho e Engenheiro de Segurança do Trabalho, mas em 2002 uma reestruturação transformou os três cargos em AFT de legislação do trabalho, AFT de segurança do trabalho e AFT de saúde do trabalho, respectivamente. Em 2003 todos os cargos foram transformados em AFT, sem qualquer distinção. Desta forma, todos os AFT possuem as mesmas competências. O Decreto 4.552/02, no art. 18 elenca todas as competências do AFT, dentre elas a de expedir notificação para apresentação de documentos (inciso IV) e examinar livros, arquivos e outros documentos que entenda necessário ao exercício de suas atribuições legais (inciso V), o que inclui os documentos existentes no âmbito do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional – PCMSO e do Programa de Gerenciamento de Riscos-PGR.

Item III – ERRADO. De acordo com o item 1.2.2, a observância das NR não desobriga as organizações do

cumprimento de outras disposições que, com relação à matéria, sejam incluídas em códigos de obras ou regulamentos sanitários dos Estados ou Municípios, bem como daquelas oriundas de convenções e acordos coletivos de trabalho.

Alternativa correta: letra “d”. I e II estão corretas.

06. (ESAF – MTE – AFT/2006) Assinale a opção incorreta, nos termos da CLT e NR-01:

- a) A câmara municipal de Interiópolis, no tocante aos trabalhadores sob ordenamento próprio de servidor público, está desobrigada do cumprimento das normas de segurança e medicina do trabalho.
- b) A empresa municipal de coleta de lixo de Interiópolis, no tocante aos empregados e subcontratados, está vinculada ao cumprimento das normas de segurança e medicina do trabalho.
- c) De acordo com os critérios que vierem a ser adotados na regulamentação, cada CIPA será composta de representantes da empresa e dos empregados, sendo que esses últimos não poderão sofrer despedida arbitrária.
- d) Quando as medidas de ordem geral não oferecerem completa proteção contra os riscos de acidentes e danos à saúde dos empregados, a empresa é obrigada a fornecer aos empregados equipamento de proteção individual adequado ao risco e em perfeito estado de conservação e funcionamento.
- e) Faculta-se às empresas solicitar prévia aprovação, pela Delegacia Regional do Trabalho, dos projetos de construção e respectivas instalações.

COMENTÁRIOS

Alternativa incorreta “c”: A primeira parte da alternativa está correta. Ela trata da composição da CIPA por representantes da empresa e dos empregados, o que nos remete ao art. 164 da CLT. A parte final afirma que os representantes dos empregados não poderão sofrer despedida arbitrária. Despedida arbitrária é a despedida sem justa causa. Entretanto, o art. 163 da CLT é claro em restringir o conceito de despedida arbitrária aos casos em que não se fundar em motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro, desta forma, o empregado poderá ser dispensado no curso do mandato da CIPA se, por exemplo, o estabelecimento em que trabalhar for fechado. Este entendimento está de acordo com a Súmula 339 do TST. Logo, a parte final está errada.

Alternativa “a”. A câmara municipal de Interiópolis, assim como qualquer órgão da Administração Pública Direta ou Indireta, está desobrigada do cumprimento das normas de segurança e medicina do trabalho, em relação aos seus empregados que não estão no regime celetista.

Alternativa “b”. A câmara municipal de Interiópolis, assim como qualquer órgão da Administração Pública Direta ou Indireta, está obrigada a cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho, em relação aos seus empregados contratados no regime celetista.

Alternativa “d”. A alternativa nos remete ao art. 166 da CLT. A empresa é obrigada a fornecer o EPI adequado ao risco e em perfeito estado de conservação e funcionamento, sempre que as medidas de ordem geral não ofereçam completa proteção contra os riscos de acidentes e danos a saúde dos empregados.

Alternativa “e”. A alternativa nos remete ao § 2º art. 160 da CLT. A empresa possui a faculdade de solicitar prévia aprovação, pela Superintendência Regional do Trabalho e Emprego (antiga Delegacia Regional do Trabalho) dos projetos de construção e respectivas instalações. No entanto, é importante destacar que a NR-02 – Inspeção Prévia, que regulamentava o art. 160 foi revogada pela Portaria SEPRT nº 915, de 30 de julho de 2019.

3. NORMA REGULAMENTADORA Nº 3 (NR3) – EMBARGO OU INTERDIÇÃO

☛ **Nota do Autor:** A NR-3 estabelece as diretrizes para caracterização do grave e iminente risco e os requisitos técnicos objetivos de embargo e interdição, regulamentando o artigo 161 da CLT. A redação da NR-03 foi totalmente modificada pela Portaria SEPRT nº 1.068, de 23/09/19. Por esse motivo as questões foram adaptadas para contemplar os novos itens da norma.

07. (ESAF – MTE – AFT/2010) Analise as proposições e assinale, a seguir, a opção correta.

- I. O AFT ao constatar existência de grave e iminente risco para o trabalhador, quando em procedimento fiscal, deverá interditar estabelecimento, setor de serviço, máquina ou equipamento, ou embargar obra, indicando na lavratura-fiscal, com a brevidade que a ocorrência exigir, as providências que deverão ser adotadas para prevenção de infortúnios de trabalho.
- II. Da lavratura-fiscal de interdição exarada pelo AFT, cabe recurso, por parte dos interessados, ao órgão regional do MTE, no prazo de 10 (dez) dias, devendo o julgamento ser instruído por órgão subordinado específico à matéria de SMT, não provendo, todavia, qualquer efeito suspensivo à interdição.
- III. Com o advento do NTEP, o PCMSO adquire, para além dos seus objetivos preventivistas, um importante caráter probante, pois enquanto aquele associa, por presunção, a incapacidade do trabalhador ao CNAE do empregador, este funciona, uma vez conduzido por idôneo delineamento epidemiológico, como gerador de provas e evidências objetivas que, no caso concreto, permitem à empresa se opor a essa presunção e com isso não ser onerada pelos desdobramentos legais afetos ao acidente do trabalho.
- IV. Faculta-se às empresas solicitar prévia aprovação, pelo órgão regional do MTE, dos projetos de construção e respectivas instalações, todavia, quando ocorrer modificação substancial nas instalações, inclusive equipamentos, deve ser realizada inspeção específica, estando a empresa obrigada a

comunicar, prontamente, ao órgão regional do MTE tais alterações.

- a) Todas as proposições estão corretas.
- b) Apenas duas proposições estão corretas.
- c) Apenas uma proposição está correta.
- d) Apenas três proposições estão corretas.
- e) Todas as proposições estão erradas.

COMENTÁRIOS

☛ **Nota do Autor:** A NR-3 trata do embargo e da interdição, regulamentando o art. 161 da CLT. Importante diferenciar o embargo da interdição. A interdição é a paralisação total ou parcial do estabelecimento, setor de serviço, máquina ou equipamento. O embargo é a paralisação total ou parcial de obra. Considera-se obra todo e qualquer serviço de engenharia de construção, montagem, instalação, manutenção e reforma. Durante a paralisação, somente poderão ser desenvolvidas atividades necessárias à correção da situação de grave e iminente risco, sendo necessária a adoção de medidas necessárias à proteção dos trabalhadores envolvidos. Os empregados devem receber seus salários durante a paralisação como se estivessem em efetivo serviço, mas não há vedação legal à despedida sem justa causa.

Item I – ERRADO. O item foi considerado errado, pois no remete ao caput do art. 161 da CLT, que diz que o Delegado Regional do Trabalho (e não o Auditor-Fiscal do Trabalho), à vista de laudo técnico do serviço competente que demonstre grave e iminente risco para o trabalhador, poderá interditar estabelecimento, setor de serviço, máquina ou equipamento, ou embargar obra, indicando na decisão, tomada com a brevidade que a ocorrência exigir, as providências que deverão ser adotadas para a prevenção de infortúnios de trabalho. No entanto, a decisão proferida pela 2ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região nos autos do processo nº 0010450-12.2013.5.14.0008, declarou que os Auditores-Fiscais do Trabalho estão autorizados, em todo território nacional, a interditar estabelecimento, setor de serviço, máquina ou equipamento, e embargar obra, quando constatada situação de grave e iminente risco à saúde ou à segurança dos trabalhadores, sem necessidade da medida ser previamente autorizada ou confirmada por autoridade diversa não envolvida na ação fiscal. Neste sentido, a Portaria 1.719, de 5 de novembro de 2014 estabelece em seu art. 4º que os Auditores Fiscais do Trabalho - AFT estão autorizados, em todo o território nacional, a ordenar a adoção de medidas de interdições e embargos, e o consequente levantamento posterior dos mesmos, quando se depararem com uma condição ou situação de perigo iminente à vida, à saúde ou à segurança dos trabalhadores.

Item II – ERRADO. O item nos remete ao § 3º do art. 161 da CLT. O órgão de âmbito nacional competente em matéria de segurança e medicina do trabalho poderá dar efeito suspensivo ao recurso interposto pelo empregador contra o embargo ou interdição. O item está errado, pois afirmou que o recurso seria remetido ao órgão regional e que não haveria a possibilidade de ser provido efeito suspensivo ao recurso. Atualmente, a Portaria 1.719, de 5 de novembro de 2014 estabelece em seu art. 14 que contra os atos relativos a embargo

ou interdição, cabe a interposição de recurso administrativo à Coordenação-Geral de Recursos - CGR da Secretaria de Inspeção do Trabalho, que poderá atribuir efeito suspensivo ao recurso. O art. 15 prevê recurso deverá ser protocolizado na SRTE ou na GRTE mais próxima do município do local da interdição ou embargo, no prazo de dez dias contado da ciência do termo de embargo ou interdição.

Item III – CORRETO. O NTEP considera como ocupacional qualquer doença que tenha o CID vinculado ao CNAE do empregador. Desta forma, o PCMSO poderá servir para provar que determinado adoecimento ocorreu por motivos sem ligação com a atividade laboral do empregado. De acordo com o item 7.2.2 da NR – 7, o PCMSO deverá considerar as questões incidentes sobre o indivíduo e a coletividade de trabalhadores, privilegiando o instrumental clínico-epidemiológico na abordagem da relação entre sua saúde e o trabalho.

Item IV – CORRETO. De acordo com os §§ 1º e 2º do art. 160, a empresa tem a faculdade de solicitar prévia aprovação dos projetos e instalações, mas quando ocorrer modificações nas instalações, inclusive equipamentos, a empresa é obrigada a comunicar prontamente à Superintendência Regional do Trabalho e Emprego – SRTE. No entanto, é importante destacar que a NR-02 – Inspeção Prévia, que regulamentava o art. 160 foi revogada pela Portaria SEPRT nº 915, de 30 de julho de 2019.

Alternativa correta: letra “b”. Apenas duas proposições estão corretas.

08. (Cespe – Auditor-Fiscal do Trabalho – MTE/2013) Com base nas normas regulamentadoras aprovadas pelo MTE, julgue os itens seguintes.

- Diante da constatação de situação de trabalho que caracterize risco grave e iminente ao trabalhador, poderão ser adotadas as medidas de urgência denominadas embargo e interdição. A interdição implica a paralisação total ou parcial do estabelecimento, setor de serviço, máquina ou equipamento.

COMENTÁRIOS

O item está correto. Conforme o item 3.2,1 da NR-3 define grave e iminente risco como toda condição ou situação de trabalho que possa causar acidente ou doença com lesão grave ao trabalhador, na sequência, o item 3.2.2 diz que embargo e interdição são medidas de urgência adotadas a partir da constatação de condição ou situação de trabalho que caracterize grave e iminente risco ao trabalhador, por fim os itens 3.2.2.1 e 3.2.2.2 definem os conceitos da seguinte forma: o embargo implica a paralisação parcial ou total da obra e a interdição implica a paralisação parcial ou total da atividade, da máquina ou equipamento, do setor de serviço ou do estabelecimento.

4. NORMA REGULAMENTADORA Nº 4 (NR4) – SERVIÇOS ESPECIALIZADOS EM ENGENHARIA DE SEGURANÇA E EM MEDICINA DO TRABALHO

⊕ **Nota do Autor:** A NR-4 trata do Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do

Trabalho – SESMT, regulamentando o artigo 162 da CLT. A redação da NR-04 foi totalmente modificada pela Portaria SEPRT nº 2.318, de 03 de agosto de 2022. Por esse motivo as questões foram adaptadas para contemplar os novos itens da norma.

09. (ESAF – MTE – AFT/2006 – adaptado pelo autor)

Em relação às normas de funcionamento dos Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho (SESMT), com base na NR-4, é correto afirmar:

- a) em organizações que possuam o mesmo número de trabalhadores em atividades econômicas distintas, prevalecerá, para fins de dimensionamento, a gradação de risco da atividade principal.
- b) a organização deve constituir SESMT estadual quando o somatório de trabalhadores de todos os estabelecimentos da mesma unidade da federação alcance os limites previstos no Anexo II da NR-04, desde que nenhum estabelecimento individualmente se enquadre.
- c) os SESMT deverão ser constituídos minimamente, dependendo da gradação do risco e do número de empregos, por Médico e Enfermeiro do Trabalho, Engenheiro de Segurança, Psicólogo do Trabalho e Odontólogo do Trabalho.
- d) O Engenheiro de Segurança do Trabalho, bem como o Enfermeiro do Trabalho e o Psicólogo do Trabalho, deverão dedicar, no mínimo, 4 horas por dia para atividades do SESMT.
- e) as atividades dos profissionais Médicos e Enfermeiros do Trabalho são essencialmente assistenciais, porém, não será vedado o desenvolvimento de campanhas preventivistas.

COMENTÁRIOS

Alternativa “a”. A alternativa está incorreta, pois o item 4.5.1.2.1 estabelece que em atividades econômicas distintas com o mesmo número de trabalhadores, deve ser considerada como preponderante aquela com maior grau de risco.

Alternativa “b”. A alternativa trata do SESMT estadual. O item 4.4.4 da NR-4 estabelece que a organização deve constituir SESMT estadual quando o somatório de trabalhadores de todos os estabelecimentos da mesma unidade da federação alcance os limites previstos no Anexo II, desde que nenhum estabelecimento individualmente se enquadre, observado o disposto no item 4.5.1 e seus subitens.

Alternativa “c”. A alternativa está incorreta, pois o item 4.4 relaciona os profissionais que deverão compor o SESMT: Médico do Trabalho, Engenheiro de Segurança do Trabalho, Técnico de Segurança do Trabalho, Enfermeiro do Trabalho e Auxiliar de Enfermagem do Trabalho, obedecendo o Quadro II, anexo da NR-4. Não há a previsão de outros profissionais, como. Por exemplo, Psicólogo do Trabalho e Odontólogo do Trabalho.

Alternativa “d”. A alternativa está incorreta. De acordo com o item 4.9 da NR-4, o engenheiro de segurança

do trabalho, o médico do trabalho e o enfermeiro do trabalho deverão dedicar, no mínimo, 3 (três) horas (tempo parcial) ou 6 (seis) horas (tempo integral) por dia para as atividades do SESMT. Não há previsão de Psicólogo do Trabalho no SESMT.

Alternativa “e”. A alternativa está incorreta. De acordo com a letra “l” do item 4.12 da NR-4, as atividades dos profissionais integrantes do SESMT são essencialmente prevencionistas, embora não seja vedado o atendimento de emergência, quando se tornar necessário.

Alternativa correta: letra “b”.

10. (ESAF – MTE – AFT/2006 – adaptado pelo autor) Quanto ao disposto na NR-4, assinale a opção correta.

- Compete ao SESMT implementar medidas de prevenção de acordo com a classificação de risco do PGR e na ordem de prioridade estabelecida na Norma Regulamentadora nº 01 (NR-01) – Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais;
- Uma grande indústria têxtil poderá atribuir ao Sr. Francisco Sabe Tudo, porteiro e empregado da empresa, a responsabilidade pela elaboração, implementação, acompanhamento, inclusive avaliação do PGR, independentemente de homologação da Delegacia Regional do Trabalho (DRT).
- Consideram-se agentes físicos as diversas formas de energia a que possam estar expostos os trabalhadores, tais como: ruído, vibração, vapores, pressões anormais, temperaturas extremas e radiações ionizantes.
- Consideram-se riscos ambientais os físicos, químicos, ergonômicos e biológicos existentes nos ambientes de trabalho, que, em função de sua natureza, sejam capazes de causar danos à saúde do trabalhador.
- Segundo o quadro 1 da NR-4, ficam desobrigadas de elaborar o PGR as empresas de grau de risco 1 e 2, com até 25 (vinte e cinco) empregados; e aquelas de grau de risco 3 e 4, com até 10 (dez) empregados.

COMENTÁRIOS

Alternativa “a”. Conforme o item 4.3.1, letra “c”, compete ao SESMT implementar medidas de prevenção de acordo com a classificação de risco do PGR e na ordem de prioridade estabelecida na Norma Regulamentadora nº 01 (NR-01) - Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais.

Alternativa “b”. A alternativa está incorreta. As atividades de elaboração, implementação, acompanhamento e avaliação do PGR demandam conhecimento técnico especializado, especialmente em um estabelecimento de uma grande indústria têxtil. Logo presume-se que o porteiro não teria capacidade técnica para tais atividades. O item 4.3.1 da NR-04 atribui competência ao SESMT para elaborar ou participar da elaboração do inventário de riscos (letra “a”); acompanhar a implementação do plano de ação do Programa de Gerenciamento de Riscos – PGR (letra “b”);

implementar medidas de prevenção de acordo com a classificação de risco do PGR e na ordem de prioridade estabelecida na Norma Regulamentadora nº 01 (NR-01) - Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (letra “c”); elaborar plano de trabalho e monitorar metas, indicadores e resultados de segurança e saúde no trabalho (letra “d”); responsabilizar-se tecnicamente pela orientação quanto ao cumprimento do disposto nas NR aplicáveis às atividades executadas pela organização (letra “e”).

Alternativa “c”. A alternativa está incorreta. Os vapores não classificados como risco físico, mas sim risco químico. Os agentes físicos são os seguintes: ruído, vibrações, pressões anormais, temperaturas extremas, radiações ionizantes, radiações não ionizantes, infra-som e o ultra-som). Já os agentes químicos são substâncias na forma de poeiras, fumos, névoas, neblinas, gases ou vapores.

Alternativa “d”. A alternativa está incorreta. Os riscos ambientais são os físicos, os químicos e os biológicos, cuja avaliação e controle estão previstos na NR-09. Os riscos ergonômicos são riscos ocupacionais, mas não são riscos ambientais.

Alternativa “e”. A alternativa está incorreta. A NR-04 não trata do PGR, portanto não possui nenhum item dispensando sua elaboração. O quadro 1 da NR-4, citado na alternativa, faz a relação da Classificação Nacional de Atividades Econômicas – CNAE do empregador, com correspondente Grau de Risco – GR para fins de dimensionamento do SESMT. A NR-01 dispensa o Microempreendedor Individual – MEI de elaborar o PGR no item 1.8.1. O item 1.8.4 da NR-01 também dispensa de elaborar o PGR as microempresas e empresas de pequeno porte, grau de risco 1 e 2, que no levantamento preliminar de perigos não identifiquem exposições ocupacionais a agentes físicos, químicos e biológicos, em conformidade com a NR9, e declararem as informações digitais na forma do subitem 1.6.1 da NR-01.

Alternativa correta: letra “a”.

5. NORMA REGULAMENTADORA Nº 5 (NR5) – COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES

☛ **Nota do Autor:** A NR-5 trata da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e Assédio – CIPA regulamentando os artigos 163 a 165 da CLT. A CIPA é uma comissão formada por representantes dos empregados e do empregador. Tem por objetivo a prevenção de acidentes e doenças decorrentes do trabalho, de modo a tornar compatível permanentemente o trabalho com a preservação da vida e a promoção da saúde do trabalhador. A redação da NR-05 foi totalmente modificada pela Portaria MTP nº 422, de 7 de outubro de 2021 e posteriormente a Portaria MTP nº 4.219, de 20 de dezembro de 2022, trouxe dispositivos sobre assédio. Por esse motivo as questões foram adaptadas para contemplar os novos itens da norma.

11. (ESAF – MTE – AFT/2006 – adaptado pelo autor) Com base na NR-05 e NR-07, assinale a opção correta, quanto às atribuições da CIPA:

- Discutir o Relatório Analítico do PCMSO, nos termos da NR-07, compulsoriamente apresentado a