



Estratégia
CONCURSOS

Aula

Questões Comentadas de Segurança e Saúde no Trabalho p/ AFT 2017

Professor: Wlamir Barcha



Estratégia
CONCURSOS

Aula 00

Questões Comentadas de Segurança e Saúde no Trabalho p/ AFT

Professor: Wlamir Barcha

AULA 00: Aula Demonstrativa

SUMÁRIO	PÁGINA
1. Apresentação	03
2. Cronograma	05
3. Questões comentadas	06
4. Lista das questões comentadas	33
5. Gabaritos	43

Atenção: as questões comentadas neste curso são as mesmas que estão incluídas no curso teórico **Segurança e Saúde no Trabalho p/ AFT**. Se você já está matriculado no curso teórico, portanto, **não** há necessidade de adquirir este curso.



Observação importante: este curso é protegido por **direitos autorais** (copyright), nos termos da Lei 9.610/98, que altera, atualiza e consolida a legislação sobre direitos autorais e dá outras providências.

Grupos de rateio e pirataria são clandestinos, violam a lei e prejudicam os professores que elaboram os cursos. Valorize o trabalho de nossa equipe adquirindo os cursos honestamente através do site Estratégia Concursos ;-)

1. Apresentação

Oi amigos (as),

Será um prazer poder auxiliá-los na preparação para o próximo concurso de **Auditor-Fiscal do Trabalho (AFT)**.

Os cursos *online*, como o **Estratégia Concursos**, possibilitam uma preparação de qualidade, com flexibilidade de horários e contato com o professor da matéria, através do fórum de dúvidas.

Iniciando a aula demonstrativa vou me apresentar brevemente.

Meu nome é Wlamir Barcha, sou formado em Engenharia Mecânica pela Universidade Federal de Uberlândia e em Direito pela Universidade Paulista. Possuo especialização em Engenharia de Segurança do Trabalho pela Universidade de São Paulo.

Fui Analista Tributário da Receita Federal (1995 – 2016) e desde 2007 sou Auditor-Fiscal do Trabalho do Ministério do Trabalho e atuo na área de segurança e saúde do trabalho.

Bem, nosso curso será composto de **questões comentadas de Segurança e Saúde no Trabalho**, focado no concurso de **Auditor-Fiscal do Trabalho (AFT)**.

Atenção: as questões comentadas neste curso são as mesmas que estão incluídas no curso teórico **Segurança e Saúde no Trabalho p/ AFT**. Se você já está matriculado no curso teórico, portanto, **não** há necessidade de adquirir este curso.

Em linhas gerais nossas aulas terão a seguinte estrutura:

ESTRUTURA DAS AULAS DO CURSO
- Introdução - Questões comentadas de concursos anteriores (CESPE, ESAF, FCC e outras Bancas Examinadoras) - Lista das questões comentadas (para o aluno poder praticar sem olhar as respostas) - Gabaritos das questões

Para preparar este curso analisei diversas questões de prova.

Utilizarei questões de provas para outros cargos/Bancas Examinadoras, de concursos de Médico do Trabalho, Engenheiro de Segurança do Trabalho, Técnico de Segurança do Trabalho e Enfermeiro do Trabalho, para tornar o curso mais completo.

Este curso terá como objeto de estudo a disciplina intitulada **Segurança e Saúde no Trabalho**, que no edital de 2013 contava com a seguinte ementa:

SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO: 1 Segurança e saúde no trabalho nos diplomas legais vigentes no país: Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. 2 Normas Internacionais da Organização Internacional do Trabalho (OIT). 2.1 Convenção nº 81 – Inspeção do Trabalho (Decreto nº 95.461/1987). 2.2 Convenção nº 139 – Prevenção e controle de riscos profissionais causados por substâncias ou agentes cancerígenos (Decreto nº 157/1991). 2.3 Convenção nº 148 – Proteção dos Trabalhadores contra os riscos profissionais devidos à contaminação do ar, ao ruído, às vibrações no local de trabalho (Decreto nº 93.413/1986). 2.4 Convenção nº 155 – Segurança de Saúde dos Trabalhadores (Decreto nº 1.254/1994). 2.5 Convenção nº 161 – Serviços de Saúde do Trabalho (Decreto nº 127/1991). 3 Doenças ocupacionais, acidente do trabalho e conduta médico-pericial. 3.1 Conceito e epidemiologia. 3.2 Impacto do trabalho sobre a saúde e segurança dos trabalhadores. 3.3 Indicadores de saúde–doença dos

trabalhadores. 3.4 Situação atual da saúde dos trabalhadores no Brasil. 3.5 Patologia do trabalho. 3.6 Conduta pericial. 3.7 Normas Técnicas das LER/DORT. 4 Segurança e medicina no trabalho. 4.1 CIPA. 4.2 Atividades insalubres ou perigosas. 5 Proteção ao trabalho do menor. 6 Proteção ao trabalho da mulher.

2. Cronograma

O cronograma de nosso curso será o seguinte:

Aula 00 (08/06)	Apresentação do curso. 4 Segurança e medicina no trabalho. 4.2 Atividades insalubres ou perigosas. 5 Proteção ao trabalho do menor. 6 Proteção ao trabalho da mulher. 1 Segurança e saúde no trabalho nos diplomas legais vigentes no país: Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. 2.1 Convenção nº 81 - Inspeção do Trabalho (Decreto nº 95.461/1987).
Aula 01 (18/06)	2.2 Convenção nº 139 - Prevenção e controle de riscos profissionais causados por substâncias ou agentes cancerígenos (Decreto nº 157/1991). 2.3 Convenção nº 148 - Proteção dos Trabalhadores contra os riscos profissionais devidos à contaminação do ar, ao ruído, às vibrações no local de trabalho (Decreto nº 93.413/1986). 2.4 Convenção nº 155 - Segurança de Saúde dos Trabalhadores (Decreto nº 1.254/1994). 2.5 Convenção nº 161 - Serviços de Saúde do Trabalho (Decreto nº 127/1991).
Aula 02 (28/06)	4.1 CIPA.
Aula 03 (08/07)	3.7 Normas Técnicas das LER/DORT.
Aula 04 (18/07)	3 Doenças ocupacionais, acidente do trabalho e conduta medicopericial. 3.1 Conceito e epidemiologia. 3.2 Impacto do trabalho sobre a saúde e segurança dos trabalhadores. 3.3 Indicadores de saúde-doença dos trabalhadores. 3.4 Situação atual da saúde dos trabalhadores no Brasil. 3.5 Patologia do trabalho. 3.6 Conduta pericial.

3. Questões comentadas



Agora vamos treinar um pouco com questões de prova. Se alguém quiser treinar antes sem ver os comentários, passe direto para o item 4 da aula: **Lista das questões comentadas!**

4 Segurança e medicina no trabalho. 4.2 Atividades insalubres ou perigosas. 5 Proteção ao trabalho do menor. 6 Proteção ao trabalho da mulher.

1. (FCC_TRT6_TÉCNICO JUDICIÁRIO_ÁREA ADMINISTRATIVA_2012) Sobre segurança e medicina no trabalho, nos termos da legislação trabalhista pertinente, é correto afirmar:

- (A) São consideradas atividades insalubres aquelas, por sua natureza ou métodos de trabalho, impliquem o contato permanente com inflamáveis ou explosivos em condição de risco acentuado.
- (B) O direito do empregado ao adicional de insalubridade ou de periculosidade cessará com a eliminação do risco à sua saúde ou integridade física, nos termos da CLT e das normas expedidas pelo Ministério do Trabalho.
- (C) Será obrigatória a constituição da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes, conforme instruções do Ministério do Trabalho nos estabelecimentos nelas especificadas, sendo composta por representantes dos empregados cujo mandato dos membros titulares será de um ano, sem direito à reeleição.
- (D) O trabalho em condições insalubres, acima dos limites de tolerância estabelecidos por norma, assegura ao empregado o adicional de 30% sobre o salário contratual.
- (E) Caso o empregado exerça suas atividades em condições insalubres ou de periculosidade, ele não poderá optar pelo pagamento de um dos adicionais, por falta de previsão legal.

Gabarito (B).

Por se tratar de **salário condição**, os adicionais de insalubridade e periculosidade deixarão de ser devidos quando cessada a condição que tornava o trabalho mais gravoso:

CLT, art. 194 - O direito do empregado ao adicional de insalubridade ou de periculosidade cessará com a eliminação do risco à sua saúde ou integridade física, nos termos desta Seção e das normas expedidas pelo Ministério do Trabalho.

A alternativa (A) está incorreta porque trouxe o conceito de atividades perigosas sugerindo, erroneamente, que seriam insalubres. Sobre a alternativa, é importante atentar para a alteração legislativa ocorrida em dezembro de 2012, que modificou a redação do artigo 193 da CLT:

~~CLT, art. 193 — São consideradas atividades ou operações **perigosas**, na forma da regulamentação aprovada pelo Ministério do Trabalho, aquelas que, por sua natureza ou métodos de trabalho, impliquem o contato permanente com **inflamáveis** ou **explosivos** em condições de risco acentuado.~~

CLT, art. 193. São consideradas atividades ou operações **perigosas**, na forma da regulamentação aprovada pelo Ministério do Trabalho e Emprego, aquelas que, por sua natureza ou métodos de trabalho, impliquem risco acentuado em virtude de exposição permanente do trabalhador a:

I - inflamáveis, explosivos ou energia elétrica;

II - **roubos ou outras espécies de violência física** nas atividades profissionais de segurança pessoal ou patrimonial.

A alternativa (C) está incorreta porque a CIPA é composta por representantes dos empregados e do empregador. Além disso, admite-se uma reeleição dos representantes dos empregados.

A alternativa (D) erra na base de cálculo e na alíquota.

Segue o quadro que sintetiza as regras quanto aos adicionais de insalubridade e periculosidade:

ADICIONAL	BASE DE CÁLCULO	ALÍQUOTA
Insalubridade	Salário mínimo	10% (grau mínimo)
		20% (grau médio)
		40% (grau máximo)
Periculosidade	Salário sem os acréscimos resultantes de gratificações, prêmios ou participações nos lucros da empresa	30%

Na alternativa (E), também incorreta, sugeriu-se que não haveria a opção pelo adicional, quando na verdade a legislação expressamente prevê essa possibilidade:

CLT, art. 193, § 2º - O empregado poderá optar pelo adicional de insalubridade que porventura lhe seja devido.

2. (16º Concurso para Procurador do Trabalho - Ministério Público do Trabalho_2010) A limpeza em residências e escritórios e a respectiva coleta de lixo não podem ser consideradas atividades insalubres, exceto se constatadas por laudo pericial.

Alternativa incorreta, pois se exige previsão normativa para caracterização da insalubridade.

A competência do MTE para caracterizar as atividades como insalubres consta do artigo seguinte da mesma CLT:

CLT, art. 190 - O Ministério do Trabalho aprovará o quadro das atividades e operações insalubres e adotará normas sobre os critérios de caracterização da insalubridade, os limites de tolerância aos agentes agressivos, meios de proteção e o tempo máximo de exposição do empregado a esses agentes.

Deste modo, determinada atividade será enquadrada como insalubre se o MTE, no uso de suas atribuições, entendê-la como tal. Confirma esta interpretação a seguinte Súmula do TST, que fundamentou a presente questão (á época era a OJ-SDI-4):

SUM-448 ATIVIDADE INSALUBRE. CARACTERIZAÇÃO. PREVISÃO NA NORMA REGULAMENTADORA Nº 15 DA PORTARIA DO MINISTÉRIO DO TRABALHO Nº 3.214/78. INSTALAÇÕES SANITÁRIAS.

I - Não basta a constatação da insalubridade por meio de laudo pericial para que o empregado tenha direito ao respectivo adicional, sendo necessária a classificação da atividade insalubre na relação oficial elaborada pelo Ministério do Trabalho.

(...)

3. (FCC_TRT23_ANALISTA JUDICIÁRIO_ÁREA ADMINISTRATIVA_2011) César, empregado da empresa X, trabalha com operação perigosa regulamentada pelo Ministério do Trabalho e Emprego. Neste caso, o trabalho em condições de periculosidade assegura a César um adicional:

(A) de 30% sobre o salário sem os acréscimos resultantes de gratificações, prêmios ou participações nos lucros da empresa.

(B) respectivamente de 40%, 20% e 10% do salário mínimo da região, dependendo da classificação do risco da operação nos graus máximo, médio e mínimo.

(C) respectivamente de 40%, 20% e 10% do salário básico recebido, dependendo da classificação do risco da operação nos graus máximo, médio e mínimo.

- (D) de 20% sobre o salário sem os acréscimos resultantes de gratificações, prêmios ou participações nos lucros da empresa.
- (E) de 25% sobre o salário com os acréscimos resultantes de gratificações, prêmios ou participações nos lucros da empresa.

Gabarito (A).

O adicional de periculosidade é devido quando haja contato permanente com inflamáveis, explosivos, eletricidade, roubos e violência física em condições de risco acentuado:

~~CLT, art. 193 — São consideradas atividades ou operações **perigosas**, na forma da regulamentação aprovada pelo Ministério do Trabalho, aquelas que, por sua natureza ou métodos de trabalho, impliquem o contato permanente com **inflamáveis** ou **explosivos** em condições de risco acentuado.~~

CLT, art. 193. São consideradas atividades ou operações **perigosas**, na forma da regulamentação aprovada pelo Ministério do Trabalho e Emprego, aquelas que, por sua natureza ou métodos de trabalho, impliquem risco acentuado em virtude de exposição permanente do trabalhador a:

I - inflamáveis, explosivos ou energia elétrica;

II - roubos ou outras espécies de violência física nas atividades profissionais de segurança pessoal ou patrimonial.

§ 1º - 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.

Para os eletricitários, o TST fixou entendimento diferenciado (na Súmula 191 e também na OJ 279):

SUM-191 ADICIONAL. PERICULOSIDADE. INCIDÊNCIA

O adicional de periculosidade incide apenas sobre o salário básico e não sobre este acrescido de outros adicionais. Em relação aos eletricitários, o cálculo do adicional de periculosidade deverá ser efetuado sobre a totalidade das parcelas de natureza salarial.

OJ-SDI1-279 ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. ELETRICITÁRIOS. BASE DE CÁLCULO. LEI Nº 7.369/85, ART. 1º. INTERPRETAÇÃO

O adicional de periculosidade dos eletricitários deverá ser calculado sobre o conjunto de parcelas de natureza salarial.

Entretanto, a mesma lei que alterou o artigo 193 da CLT (Lei 12.740/12) também revogou a Lei 7.369/85 (mencionada na OJ acima), que indicava a base de cálculo dos eletricitários:

Lei 12.740/12, art. 3º Fica revogada a Lei nº 7.369, de 20 de setembro de 1985.

~~Lei 7.369/85, art. 1º O empregado que exerce atividade no setor de energia elétrica, em condições de periculosidade, tem direito a uma remuneração adicional de trinta por cento sobre o salário que perceber .~~

Com a mencionada alteração legislativa o TST deverá cancelar ou alterar os referidos verbetes de sua jurisprudência, pois os eletricitários terão seu adicional de periculosidade calculado tendo o salário básico como base de cálculo.

4. (13º Concurso para Procurador do Trabalho - Ministério Público do Trabalho_2007) A propósito da jurisprudência uniforme do Tribunal Superior do Trabalho, o adicional de periculosidade dos eletricitários incide apenas sobre o salário básico.

▪ Alternativa incorreta, tendo em vista a disposição da Súmula 279 e OJSDI1-279 (citadas na questão anterior).

Atualmente a questão não faria muito sentido, visto que tais verbetes não se alinham ao texto da CLT e nem à Lei 7.369/85, que foi revogada.

5. (FCC_TRT6_ANALISTA JUDICIÁRIO_ÁREA JUDICIÁRIA_2012) Marcus trabalhou por dois anos na empresa Metalúrgica Beta, exercendo as funções de reparador de máquinas. Durante o contrato nunca utilizou Equipamentos de Proteção Individual – EPIs. Em seu ambiente de trabalho, Marcus esteve submetido a agentes físicos (ruídos acima dos limites de tolerância estabelecidos pelas normas próprias) e químicos (manuseio de graxas e óleos minerais sem a devida proteção) nocivos à saúde. Nesta situação, conforme regras contidas na Consolidação das Leis do Trabalho, Marcus poderá pleitear em Juízo, após a realização de prova pericial técnica, o pagamento de adicional de:

(A) periculosidade no percentual 10%, 20% ou 40% do salário mínimo.
(B) penosidade no percentual de 30% do salário contratual.
(C) insalubridade no percentual de 10%, 30% ou 40% do salário contratual.
(D) periculosidade no percentual de 30% sobre o salário contratual.
(E) insalubridade no percentual de 10%, 20% ou 40% do salário mínimo.

O gabarito é (E), pois a situação se relaciona com agentes químicos, que estão vinculados à insalubridade.

Relembrando as alíquotas e bases de cálculo dos adicionais estudados nesta aula:

ADICIONAL	BASE DE CÁLCULO	ALÍQUOTA
Insalubridade	Salário mínimo	10% (grau mínimo)
		20% (grau médio)
		40% (grau máximo)
Periculosidade	Salário sem os acréscimos resultantes de gratificações, prêmios ou participações nos lucros da empresa	30%

6. (FCC_TRT6_ANALISTA JUDICIÁRIO_ÁREA ADMINISTRATIVA_2012) Afrodite trabalha em posto de revenda de combustível líquido, possuindo contato permanente com líquidos combustíveis. Neste caso, de acordo com a Consolidação das Leis do Trabalho, ela terá direito ao adicional de:

(A) insalubridade correspondente a 25% sobre o seu salário base.
(B) periculosidade correspondente a 25% sobre o seu salário base.
(C) periculosidade correspondente a 20% sobre o seu salário base.
(D) insalubridade correspondente a 40, 20 ou 10% sobre o seu salário mínimo.
(E) periculosidade correspondente a 30% sobre o seu salário base.

Gabarito (E), pois inflamáveis se relacionam à periculosidade, e a alíquota deste adicional é de 30%.

Se a questão explorasse o fato do empregado laborar em prédio vertical onde existe tanque de armazenamento de inflamáveis etc., é bom lembrar a OJ 385:

OJ-SDI1-385 ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. DEVIDO. ARMAZENAMENTO DE LÍQUIDO INFLAMÁVEL NO PRÉDIO. CONSTRUÇÃO VERTICAL.

É devido o pagamento do adicional de periculosidade ao empregado que desenvolve suas atividades em edifício (construção vertical), seja em pavimento igual ou distinto daquele onde estão instalados tanques para armazenamento de líquido inflamável, em quantidade acima do limite legal, considerando-se como área de risco toda a área interna da construção vertical.

7. (FCC_TRT24_ANALISTA JUDICIÁRIO_ÁREA ADMINISTRATIVA_2011) Considera-se menor, para os efeitos de proteção ao trabalho do menor previsto na Consolidação das Leis do Trabalho, o trabalhador de
- (A) quatorze até dezoito anos.
 - (B) dezesseis até dezoito anos.
 - (C) quatorze até dezesseis anos.
 - (D) doze até dezoito anos.
 - (E) doze até dezesseis anos.

O gabarito é (A), com fundamento no art. 402 da CLT:

CLT, art. 402. Considera-se menor para os efeitos desta Consolidação o trabalhador de quatorze até dezoito anos.

8. (ESAF_AUDITOR FISCAL DO TRABALHO_MTE_ 2010) O menor de 18 anos, conforme previsto na Constituição, não pode, em razão da sua incapacidade, prestar serviços, nem receber por eles, em período noturno ou em circunstâncias perigosas ou insalubres.

Alternativa incorreta.

De fato o trabalho de menores nas condições descritas na questão é proibido, mas mesmo sendo proibido deve ser remunerado.

Quanto à capacidade do menor para receber pelos serviços prestados é importante não confundir a questão da quitação de verbas rescisórias e recebimento de salário: o menor pode receber salário, mas, quando se tratar de **quitação das verbas rescisórias**, ele deve ser assistido pelo responsável legal:

CLT, art. 439 - É lícito ao menor firmar recibo pelo pagamento dos salários.

Tratando-se, porém, de rescisão do contrato de trabalho, é vedado ao menor de 18 (dezoito) anos dar, sem assistência dos seus responsáveis legais, quitação ao empregador pelo recebimento da indenização que lhe for devida.

9. (ESAF_TRT7_ANALISTA JUDICIÁRIO_ÁREA JUDICIÁRIA_2003) Ao trabalhador menor é lícito firmar recibos de quitação salarial sem a assistência de seus responsáveis, salvo em se tratando de rescisão do contrato de trabalho.

Alternativa correta, conforme questão anterior.

10. (ESAF_AUDITOR FISCAL DO TRABALHO_MTE_2010) É proibido qualquer trabalho a menores de 14 (quatorze) anos de idade, salvo na condição de aprendiz, hipótese em que serão assegurados ao adolescente apenas os direitos trabalhistas.

Alternativa incorreta, pois somente se admite a aprendizagem a partir dos 14 anos:

CF/88, art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

(...)

XXXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de **aprendiz, a partir de quatorze anos**;

Sobre o o trecho final da questão, que sugere 'apenas direitos trabalhistas', cite-se que a CF/88 garante ao menor direitos trabalhistas e previdenciários:

CF/88, art. 227. É dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança, ao adolescente e ao jovem, com absoluta prioridade, o direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária, além de colocá-los a salvo de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão.

(...)

§ 3º - O direito a proteção especial abrangerá os seguintes aspectos:

I - idade mínima de quatorze anos para admissão ao trabalho, observado o disposto no art. 7º, XXXIII;

II - garantia de direitos previdenciários e trabalhistas;

III - garantia de acesso do trabalhador adolescente e jovem à escola;

11. (FCC_TRT3_ANALISTA JUDICIÁRIO_ÁREA JUDICIÁRIA_2009) O adolescente pode trabalhar

(A) em qualquer atividade lícita, a partir dos 18 anos de idade.

(B) em qualquer atividade lícita, a partir dos 13 anos de idade, desde que autorizado pelo Ministério Público do Trabalho.

(C) como aprendiz, desde que autorizado pelos pais, a partir de 13 anos de idade.

(D) em atividades insalubres e perigosas, desde que autorizados pelos pais, a partir de 16 anos de idade.

(E) em quaisquer atividades, desde que autorizado pelos pais, a partir dos 15 anos de idade.

Gabarito (A).

Relembrando as disposições pertinentes:

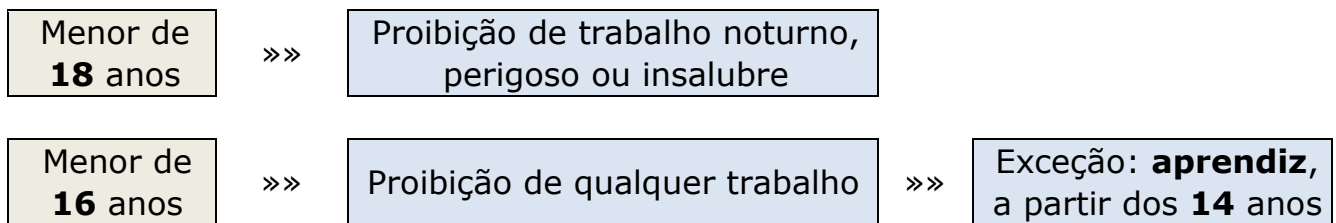
CF/88, art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

(...)

XXXIII - **proibição** de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos;

CLT, art. 403. É proibido qualquer trabalho a menores de dezesseis anos de idade, **salvo** na condição de **aprendiz, a partir dos quatorze anos**.

Assim, temos:



12. (ESAF_TRT7_ANALISTA JUDICIÁRIO_ÁREA JUDICIÁRIA_2003) É vedado ao menor prestar serviços em estabelecimentos prejudiciais à sua moralidade, tais como boates e outros que comercializam bebidas alcoólicas a varejo.

A alternativa está correta, e se relaciona ao art. 405:

CLT, art. 405 - Ao menor não será permitido o trabalho:

(...)

II - em locais ou serviços prejudiciais à sua moralidade.

(...)

§ 3º Considera-se **prejudicial à moralidade do menor** o trabalho:

a) prestado de qualquer modo, em teatros de revista, cinemas, boates, cassinos, cabarés, dancings e estabelecimentos análogos;

b) em empresas circenses, em funções de acróbata, saltimbanco, ginasta e outras semelhantes;

c) de produção, composição, entrega ou venda de escritos, impressos, cartazes, desenhos, gravuras, pinturas, emblemas, imagens e quaisquer outros objetos que possam, a juízo da autoridade competente, prejudicar sua formação moral;

d) consistente na **venda, a varejo, de bebidas alcoólicas**.

13. (FCC_TRT22_ANALISTA JUDICIÁRIO_ÁREA ADMINISTRATIVA_2010) Considere as assertivas abaixo.

I. É proibido, em regra, empregar a mulher em serviço que demande emprego de força muscular superior a 20 kg para o trabalho contínuo ou 25 kg para o trabalho ocasional.

- II. Ao menor será permitido o trabalho nos locais e serviços perigosos ou insalubres, desde que pagos os respectivos adicionais.
- III. Ao menor de 18 anos e maior de 16 anos é permitida realização de trabalho noturno (compreendido entre as 22 horas e as 5 horas), desde que não prejudique a frequência à escola.
- De acordo com a CLT, está correto o que se afirma APENAS em
- (A) I.
(B) II.
(C) III.
(D) I e II.
(E) I e III.

Gabarito (A), pois somente a proposição I está correta.

Quanto à proposição I, de fato, a regra é que não se admite o emprego de força muscular acima dos parâmetros mencionados na questão:

CLT, art. 390 - Ao empregador é vedado empregar a mulher em serviço que demande o emprego de força muscular superior a **20 (vinte) quilos** para o trabalho contínuo, ou **25 (vinte e cinco)** quilos para o trabalho ocasional.

A exceção fica por conta da situação especificada no parágrafo único do mesmo artigo:

CLT, art. 390, parágrafo único - **Não** está compreendida na determinação deste artigo a remoção de material feita por impulsão ou tração de vagonetes sobre trilhos, de carros de mão ou quaisquer aparelhos mecânicos.

Lembrando, uma vez mais, que estas regras também se aplicam ao menor de idade, conforme preceituado pelo art. 405:

CLT, art. 405, § 5º Aplica-se ao menor o disposto no art. 390 e seu parágrafo único.

As proposições II e III estão incorretas porque consta da CF/88 **proibição** de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito anos.

Quanto à proposição II, a mesma mencionou o pagamento do adicional. Como o trabalho do menor é proibido, deve ser remunerado, e por isto, caso haja sido praticado trabalho em condições de exposição a agentes insalubres ou perigosos, será devido o adicional.

Entretanto, o pagamento do adicional, de forma alguma, resolve o problema da proibição deste tipo de trabalho.

14. (FCC_TRT24_ANALISTA JUDICIÁRIO_ÁREA ADMINISTRATIVA_2011)
Considere as seguintes assertivas a respeito da proteção ao trabalho da mulher:
- I. A adoção de medidas de proteção ao trabalho das mulheres é considerada de ordem pública, não justificando, em hipóteses alguma, a redução de salário.
 - I. Em caso de parto antecipado, a mulher terá direito a 12 semanas de licença maternidade.
 - II. À empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança de 7 anos de idade será concedida licença-maternidade de 120 dias.
 - III. Os locais destinados à guarda dos filhos das operárias, durante o período da amamentação, deverão possuir, no mínimo, um berçário, uma saleta de amamentação, uma cozinha dietética e uma instalação sanitária.
- De acordo com a Consolidação das Leis do Trabalho está correto o que consta APENAS em
- (A) I, II e III.
 - (B) I, III e IV.
 - (C) I e IV.
 - (D) II, III e IV.
 - (E) III e IV.

Gabarito (B).

A proposição I, correta, reproduziu o artigo 377 da CLT:

CLT, art. 377 - A adoção de medidas de proteção ao trabalho das mulheres é considerada **de ordem pública**, não justificando, em hipótese alguma, a redução de salário.

A proposição II está incorreta porque no caso de parto antecipado a regra é a mesma do parto que se deu em prazo normal:

CLT, art. 392, § 3º Em caso de parto antecipado, a mulher terá direito aos 120 (cento e vinte) dias previstos neste artigo.

A proposição III, correta, trata da licença-maternidade devida à adotante:

CLT, art. 392-A. À empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança será concedida licença-maternidade nos termos do art. 392, observado o disposto no seu § 5º¹.

¹ O citado §5º foi vetado.

§ 4º A licença-maternidade só será concedida mediante apresentação do termo judicial de guarda à adotante ou guardiã.

CLT, art. 392. A empregada gestante tem direito à **licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias**, sem prejuízo do emprego e do salário.

Anteriormente existia na CLT previsão de prazos diferenciados para a licença-maternidade da adotante de acordo com a idade da criança, mas estas disposições foram revogadas.

A proposição IV, correta, trata da composição mínima dos locais para amamentação:

CLT, art. 400 - Os locais destinados à guarda dos filhos das operárias durante o período da amamentação deverão possuir, no mínimo, um berçário, uma saleta de amamentação, uma cozinha dietética e uma instalação sanitária.

15. (FCC_TRT6_ANALISTA_JUDICIÁRIO_ÁREA_ADMINISTRATIVA_2012) Branca Pink, empregada da empresa "T" obteve a guarda judicial da menor Soraya de 7 anos de idade para fins de adoção. Neste caso, segundo a Consolidação das Leis Trabalhista, Branca Pink
- (A) terá direito a 60 dias de licença-maternidade.
 - (B) não terá direito à licença maternidade em razão da adoção e não da gestação.
 - (C) não terá direito à licença maternidade em razão da adoção de menor com mais de cinco anos de idade.
 - (D) terá direito a 120 dias de licença-maternidade.
 - (E) terá direito a 30 dias de licença-maternidade.

O gabarito é (D).

A licença-maternidade á adotante é prevista no artigo 392-A, que remete ao artigo 392:

CLT, art. 392-A. À empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança será concedida licença-maternidade nos termos do art. 392, observado o disposto no seu § 5º².

§ 4º A licença-maternidade só será concedida mediante apresentação do termo judicial de guarda à adotante ou guardiã.

² O citado §5º foi vetado.

CLT, art. 392. A empregada gestante tem direito à **licença-maternidade** de **120 (cento e vinte) dias**, sem prejuízo do emprego e do salário.

16. (FCC_TRT22_ANALISTA_JUDICIÁRIO_ÁREA_ADMINISTRATIVA_2010) Ana assinou contrato de trabalho por prazo indeterminado com a empresa ABC do Brasil para exercer as funções de cozinheira. Dois meses depois do início do trabalho, Ana adota, legalmente, uma criança de sete anos de idade. Pode-se dizer que Ana
- (A) terá direito à licença-maternidade de 60 dias.
 - (B) terá direito à licença-maternidade de 120 dias.
 - (C) não terá direito à licença-maternidade.
 - (D) terá direito à licença-maternidade de 30 dias.
 - (E) terá direito à licença-maternidade de 10 dias.

Gabarito (B).

A licença-maternidade à adotante é prevista no artigo 392-A, que remete ao artigo 392:

CLT, art. 392-A. À empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança será concedida licença-maternidade nos termos do art. 392, observado o disposto no seu § 5º⁴.

§ 4º A licença-maternidade só será concedida mediante apresentação do termo judicial de guarda à adotante ou guardiã.

CLT, art. 392. A empregada gestante tem direito à **licença-maternidade** de **120 (cento e vinte) dias**, sem prejuízo do emprego e do salário.

⁴ O citado §5º foi vetado.

17. (FCC_TRT20_ANALISTA JUDICIÁRIO_ÁREA EXECUÇÃO DE MANDADOS_2011)
No tocante à proteção ao trabalho da mulher, em especial a proteção à maternidade, é certo que
- (A) os períodos de repouso, antes e depois do parto, poderão ser aumentados de duas semanas cada um, mediante atestado médico.
 - (B) em caso de aborto não criminoso, comprovado por atestado médico oficial, a mulher terá um repouso remunerado de, no máximo, uma semana, ficando-lhe assegurado o direito de retornar à função que ocupava antes de seu afastamento.
 - (C) para amamentar o próprio filho, em regra, até que este complete seis meses de idade, a mulher terá direito, durante a jornada de trabalho, a um descanso especial, de noventa minutos.
 - (D) os locais destinados à guarda dos filhos das operárias durante o período da amamentação deverão possuir, no mínimo, um berçário, duas saletas de amamentação e duas instalações sanitárias.
 - (E) em caso de parto antecipado, a mulher terá direito a licença maternidade reduzida e proporcional ao tempo de antecipação comparado com a gestação a termo.

O gabarito é (A), que trouxe a possibilidade da dilação do prazo da licença maternidade quando atestado médico assim recomendar:

CLT, art. 392, § 2º Os períodos de repouso, antes e depois do parto, poderão ser aumentados de 2 (duas) semanas cada um, mediante atestado médico.

A alternativa (B) está incorreta porque a interrupção contratual no caso de aborto não criminoso é de 2 (duas) semanas.

A alternativa (C) está incorreta porque os intervalos para **intervalos para amamentação** são 2, de meia hora cada um:

CLT, art. 396 - Para amamentar o próprio filho, até que este complete 6 (seis) meses de idade, a mulher terá direito, durante a jornada de trabalho, a 2 (dois) descansos especiais, de meia hora cada um.

Parágrafo único - Quando o exigir a saúde do filho, o período de 6 (seis) meses poderá ser dilatado, a critério da autoridade competente.

Quanto aos locais destinados à guarda dos filhos das operárias, estes deverão ser compostos de:

CLT, art. 400 - Os locais destinados à guarda dos filhos das operárias durante o período da amamentação deverão possuir, no mínimo, um berçário, uma saleta de amamentação, uma cozinha dietética e uma instalação sanitária.

Por fim, a alternativa (E) está incorreta porque, mesmo no parto antecipado, a licença será de 120 dias:

CLT, art. 392, § 3º Em caso de parto antecipado, a mulher terá direito aos 120 (cento e vinte) dias previstos neste artigo.

18. (ESAF_ANALISTA JUDICIÁRIO_ÁREA JUDICIÁRIA_TRT 7ª REGIÃO_2003) Ocorrendo aborto não criminoso, a empregada terá direito a licença com duração de duas semanas, assegurada a preservação do posto que ocupava na empresa antes de seu afastamento.

Alternativa correta, lembrando que este **não** é caso de licença maternidade: é uma interrupção contratual:

CLT, art. 395 - Em caso de aborto não criminoso, comprovado por atestado médico oficial, a mulher terá um repouso remunerado de 2 (duas) semanas, ficando-lhe assegurado o direito de retornar à função que ocupava antes de seu afastamento.

19. (FCC_TRT15_ANALISTA JUDICIÁRIO_OJAF_2013) O adicional de periculosidade, em regra, é pago com um acréscimo de

(A) trinta e cinco por cento sobre o salário recebido pelo empregado, e comporá a remuneração para base de cálculo apenas das férias, décimo terceiro salário e aviso prévio indenizado.

(B) vinte e cinco por cento sobre o salário recebido pelo empregado, e comporá a remuneração para base de cálculo do FGTS, férias, décimo terceiro salário e aviso prévio indenizado.

(C) trinta por cento sobre o salário recebido pelo empregado, e comporá a remuneração para base de cálculo apenas do aviso prévio indenizado.

(D) vinte e cinco por cento sobre o salário recebido pelo empregado, e comporá a remuneração para base de cálculo apenas do aviso prévio indenizado.

(E) trinta por cento sobre o salário recebido pelo empregado, e comporá a remuneração para base de cálculo do FGTS, férias, décimo terceiro salário e aviso prévio indenizado.

Gabarito (E).

CLT, art. 193, § 1º - 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.

Como se trata de parcela remuneratória, será base de cálculo para outras verbas indicadas na alternativa (E).

20. (FCC_TRT18_TÉCNICO JUDICIÁRIO_ÁREA ADMINISTRATIVA_2013) Zeus trabalha há dois anos no posto de abastecimento de combustíveis Deuses do Olimpo Centro Automotivo, exercendo a função de frentista, executando o abastecimento de automóveis. Conforme normas de segurança e da medicina do trabalho, Zeus faz jus ao pagamento de adicional de

- (A) insalubridade, no valor de 30% calculado sobre toda a sua remuneração.
- (B) penosidade, no importe de 35% calculado sobre o salário-mínimo regional.
- (C) periculosidade, no valor de 30% calculado sobre seu salário, sem os acréscimos resultantes de gratificações, prêmios ou participação nos lucros da empresa.
- (D) periculosidade, variando entre 10%, 20% ou 40% calculado sobre o salário-mínimo nacional.
- (E) transferência e risco, no valor de 25% calculado sobre o seu salário-base, sem nenhum acréscimo.

Gabarito (C), conforme comentários anteriores.

Questões CESPE

21. (CESPE_TRT17_ANALISTA JUDICIÁRIO_ÁREA JUDICIÁRIA_2009) O trabalho executado em condições insalubres, se realizado em caráter intermitente, afasta o direito de recebimento do adicional de insalubridade.

Alternativa incorreta, em face da Súmula 47 do TST:

SUM-47 INSALUBRIDADE

O trabalho executado em condições insalubres, em caráter intermitente, não afasta, só por essa circunstância, o direito à percepção do respectivo adicional.

Nesta mesma linha, a exposição **intermitente** a agentes perigosos enseja o pagamento do adicional de periculosidade:

SUM-364 ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. EXPOSIÇÃO EVENTUAL, PERMANENTE E INTERMITENTE

Tem direito ao adicional de periculosidade o empregado exposto permanentemente ou que, de forma intermitente, sujeita-se a condições de risco. Indevido, apenas, quando o contato dá-se de forma eventual, assim considerado o fortuito, ou o que, sendo habitual, dá-se por tempo extremamente reduzido.

22. (CESPE_TRT8_TÉCNICO JUDICIÁRIO_ÁREA ADMINISTRATIVA_2013) Assinale a opção correta acerca do adicional de periculosidade.

(A) Fará jus ao adicional de periculosidade o empregado exposto permanentemente ou que, de forma intermitente, sujeite-se a condições de risco. Esse adicional será indevido, apenas, quando o contato se der de forma eventual, assim considerado o fortuito, ou o que, sendo habitual, se der por tempo extremamente reduzido.

(B) O adicional de periculosidade incide sobre gratificações e prêmios.

(C) O adicional de periculosidade é fixado por lei no percentual de 10%, 20% ou 30% conforme o grau mínimo, médio ou máximo.

(D) Somente faz jus ao adicional de periculosidade o empregado exposto permanentemente a condições de risco.

(E) Mesmo quando exposto de forma eventual ou extremamente reduzida à condição de risco, o empregado faz jus ao adicional de periculosidade.

Gabarito (A), com fundamento na Súmula 364, acima transcrita.

A alternativa (B) está incorreta porque a base de cálculo não inclui gratificações e prêmios:

CLT, art. 193, § 1º - 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.

Já a alternativa (C) errou ao incluir os percentuais do adicional de insalubridade.

Por fim, (D) e (E) vão de encontro à previsão da Súmula 364.

23. (CESPE_ANALISTA PROCESSUAL_MPU_2010) O empregador é o responsável pela definição e execução de política de segurança, higiene e saúde para todos os seus trabalhadores, inclusive os menores aprendizes.

Alternativa correta, pois cabe ao empregador cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho.

Os aprendizes são trabalhadores que, em geral, pela sua condição de menoridade, também precisam de especial atenção quanto aos aspectos de segurança e saúde no trabalho.

24. (CESPE_ANALISTA_PROCESSUAL_MPU_2010) Os membros da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA) de uma empresa que forem indicados ou eleitos pelos empregados dessa empresa têm assegurada sua estabilidade no emprego, estando tal garantia limitada ao período em que exercerem efetivamente o cargo na CIPA.

Alternativa incorreta, por dois motivos.

Em primeiro que a garantia provisória de emprego protege os membros eleitos da CIPA, não sendo estendida aos membros indicados pelo empregador.

Abaixo o artigo da CLT e o do ADCT que balizam a regra:

CLT, art. 165 - Os titulares **da representação dos empregados** nas CIPA (s) **não** poderão sofrer despedida arbitrária, entendendo-se como tal a que não se fundar em motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro.

ADCT, art. 10. Até que seja promulgada a lei complementar a que se refere o art. 7º, I, da Constituição:

(...)

II - fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa:

a) do **empregado eleito** para cargo de direção de comissões internas de prevenção de acidentes, desde o registro de sua candidatura até um ano após o final de seu mandato;

Em segundo, como disposto no ADCT, a garantia provisória de emprego "**não** está limitada ao período em que exercerem efetivamente o cargo na CIPA" como a questão sugeriu; ela se estende **até um ano após o final de seu mandato**.

25. (CESPE_ANALISTA_PROCESSUAL_MPU_2010) As microempresas estão dispensadas da obrigatoriedade de realização de exames médicos; no entanto, devem estar preparadas e equipadas com material necessário à prestação de primeiros socorros.

Alternativa incorreta, pois os exames médicos ocupacionais devem ser realizados por todas as empresas, independente de seu porte econômico ou regime de tributação.

Abaixo os dispositivos da CLT relacionados à questão:

CLT, art. 168, Será obrigatório exame médico, por conta do empregador, nas 99251493120 condições estabelecidas neste artigo e nas instruções complementares a serem expedidas pelo Ministério do Trabalho (...).

(...)

§ 4º - O empregador manterá, no estabelecimento, o material necessário à prestação de primeiros socorros médicos, de acordo com o risco da atividade.

26. (CESPE_CORREIOS_ADVOGADO_2011) Menor com dezesseis anos de idade que trabalhe, por exemplo, como balconista em uma panificadora pode firmar recibo de pagamento mensal. Entretanto, em caso de extinção de seu contrato, se ele ainda for menor de idade, não poderá dar quitação das verbas rescisórias sem assistência de seu responsável legal.

Alternativa correta, com fundamento no art. 439 da CLT:

CLT, art. 439 - É lícito ao menor firmar recibo pelo pagamento dos salários. Tratando-se, porém, de rescisão do contrato de trabalho, é vedado ao menor de 18 (dezoito) anos dar, sem assistência dos seus responsáveis legais, **quitação** ao empregador pelo recebimento da indenização que lhe for devida.

27. (CESPE_CORREIOS_ADVOGADO_2011) O presidente da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA) não é detentor de estabilidade.

Alternativa correta. De fato, o Presidente da CIPA é **designado** pelo empregador, e a estabilidade provisória somente é direito dos cipeiros **eleitos**, ou seja, representantes dos empregados.

CLT, art. 164, § 5º - O empregador designará, anualmente, dentre os seus representantes, o **Presidente** da CIPA e os empregados elegerão, dentre eles, o Vice-Presidente.

CLT, art. 165 - Os titulares da representação **dos empregados** nas CIPA (s) **não** poderão sofrer despedida arbitrária, entendendo-se como tal a que não se fundar em motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro.

A referida estabilidade consta do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT), da Constituição Federal de 1988:

ADCT, art. 10. Até que seja promulgada a lei complementar a que se refere o art. 7º, I, da Constituição:

(...)

II - fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa:

a) do empregado **eleito** para cargo de direção de comissões internas de prevenção de acidentes, desde o registro de sua candidatura até um ano após o final de seu mandato

28. (CESPE_AGU_ADVOGADO DA UNIÃO_2009) Considere que uma empregada contratada em 20/11/2006 tenha engravidado no curso da relação de emprego, tendo seu filho nascido no dia 5/12/2008. Nessa situação, a estabilidade da empregada se extinguirá em 5/4/2009.

Alternativa incorreta, pois a estabilidade se daria até 5/5/2009 (cinco meses após o parto).

Relembrando a disposição constante do ADCT:

ADCT, art. 10. Até que seja promulgada a lei complementar a que se refere o art. 7º, I, da Constituição:

(...)

II - fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa:

(...)

b) da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez **até cinco meses após o parto**.

1 Segurança e saúde no trabalho nos diplomas legais vigentes no país: Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. 2.1 Convenção nº 81 - Inspeção do Trabalho (Decreto nº 95.461/1987).

1. (CESPE_INPI_ENGENHEIRO DE SEGURANÇA DO TRABALHO_2013) No caso de inexistência de dolo ou culpa do empregador, o seguro contra acidentes de trabalho, sob sua responsabilidade, exclui eventual indenização ao empregado.

Alternativa correta. A indenização pelo acidente a cargo do empregador, conforme previsto na CF/88, dar-se-á quando este incorrer em dolo ou culpa:

CF/88, art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

(...)

XXVIII - **seguro contra acidentes de trabalho**, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, **quando incorrer em dolo ou culpa**;

2. (CESPE_INPI_ENGENHEIRO DE SEGURANÇA DO TRABALHO_2013) A redução dos riscos inerentes ao trabalho configura direito fundamental dos trabalhadores urbanos e rurais, sendo alcançada, segundo disposição expressa da Carta Magna, por meio de políticas públicas específicas.

Alternativa incorreta em face de inexistência de previsão expressa, na CF/88, das mencionadas “políticas públicas específicas”:

CF/88, art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

(...)

XXII - **redução dos riscos** inerentes ao trabalho, por meio de **normas de saúde, higiene e segurança**;

3. (QUESTÃO INÉDITA) O seguro contra acidentes do trabalho foi criado pela Lei 8.212/91, não possuindo status de direito constitucionalmente assegurado.

A alternativa é incorreta, porque o seguro contra acidentes (SAT) está previsto no artigo 7º da CF/88:

CF/88, art. 7º São **direitos** dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

(...)

XXVIII - **seguro contra acidentes de trabalho**, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa;

4. (QUESTÃO INÉDITA) O seguro contra acidentes do trabalho é assegurado pela Constituição para empregados urbanos, rurais e domésticos.

Alternativa correta, a partir da alteração constitucional promovida pela Emenda Constitucional 72/2013, que alterou o art. 7º, § único:

CF/88, art. 7º São **direitos** dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

(...)

XXVIII - **seguro contra acidentes de trabalho**, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa;

~~Parágrafo único. São assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI, VIII, XV, XVII, XVIII, XIX, XXI e XXIV, bem como a sua integração à previdência social.~~

Parágrafo único. São assegurados à categoria dos trabalhadores **domésticos** os direitos previstos nos incisos IV, VI, VII, VIII, X, XIII, XV, XVI, XVII, XIX, XXI, XXII, XXIV, XXVI, XXX, XXXI e XXXIII e, atendidas as condições estabelecidas em lei e observada a simplificação do cumprimento das obrigações tributárias, principais e acessórias, decorrentes da relação de trabalho e suas peculiaridades,

os previstos nos incisos I, II, III, IX, XII, XVIII, XXV e **XXVIII**, bem como a sua integração à previdência social.

Para o doméstico, no caso, o direito ao seguro depende de condições a serem estabelecidas em lei.

5. (QUESTÃO INÉDITA) A Convenção 81 da OIT, que trata da Inspeção do Trabalho na Indústria e no Comércio, foi ratificada pelo Brasil na década de 60, permanecendo em vigor desde então.

A alternativa, no caso, é incorreta.

A Convenção 81 da OIT foi ratificada pelo Brasil na década de 60, mais precisamente em 25 de abril de 1957.

Como vimos, entretanto, em 1971 o Brasil **denunciou** a referida Convenção, e somente em 1987 revigorou a ratificação realizada em 1957.

6. (ESAF_AUDITOR FISCAL DO TRABALHO_MTE_2003) Na forma da Convenção 81 da OIT que trata da Inspeção do Trabalho na Indústria e no Comércio, é correto afirmar:

- a) que o pessoal de inspeção será constituído exclusivamente de trabalhadores da iniciativa privada.
- b) que o pessoal de inspeção poderá ser composto por trabalhadores da iniciativa privada e funcionários públicos com estabilidade no emprego.
- c) que o pessoal de inspeção será composto preferencialmente por funcionários públicos sem estabilidade.
- d) que o pessoal de inspeção será composto preferencialmente por trabalhadores da entidade inspecionada.
- e) que o pessoal de inspeção será composto de funcionários públicos cujo estatuto e condições de serviços lhes assegurem a estabilidade nos seus empregos e os tornem independentes de qualquer mudança de governo ou de qualquer influência de ordem externa.

Gabarito (E), em face do artigo 6 da Convenção:

Artigo 6

O pessoal de inspeção deverá estar composto por funcionários públicos cuja situação jurídica e cujas condições de serviço lhes garantam a estabilidade no seu emprego e os independizem das mudanças de governo e de qualquer influência exterior indevida.

7. (QUESTÃO INÉDITA) A Convenção 81 da OIT, que trata da Inspeção do Trabalho na Indústria e no Comércio, estabelece que o sistema de inspeção do trabalho se aplicará a todos os estabelecimentos industriais, podendo a legislação nacional excetuar sua aplicação em face de empresas de mineração e de transporte.

A alternativa é correta, mas o Brasil não optou por tal restrição:

Artigo 2

1. O sistema de inspeção do trabalho nos estabelecimentos industriais se aplicará a todos os estabelecimentos a respeito dos quais os inspetores do trabalho estejam encarregados de zelar pelo cumprimento das disposições legais relativas às condições de trabalho e à proteção dos trabalhadores no exercício de sua profissão.

2. A legislação nacional poderá excetuar da aplicação do presente Convênio as empresas mineiras e de transporte, ou a partes de tais empresas.

8. (QUESTÃO INÉDITA) A Convenção nº 81 da OIT estabelece como encargo do sistema de inspeção do trabalho o zelo pelo cumprimento das disposições de segurança e medicina do trabalho, mas não indicou, expressamente, a proteção dos trabalhadores em aspectos como duração de jornada e trabalho de menores.

Alternativa incorreta, pois tais atributos trabalhistas estão expressos na Convenção:

Artigo 3

1. O sistema de inspeção estará encarregado de:

a) zelar pelo cumprimento das disposições legais relativas às condições de trabalho e à proteção dos trabalhadores no exercício de sua profissão, tais como as disposições sobre horas de trabalho, salários, segurança, higiene e bem-estar, emprego de menores e demais disposições afins, na medida em que os inspetores do trabalho estejam encarregados de zelar pelo cumprimento de tais disposições;

9. (QUESTÃO INÉDITA) A Convenção nº 81 da OIT estabelece como encargo do sistema de inspeção do trabalho a fiscalização do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço.

Alternativa incorreta.

As Convenções da OIT são elaboradas com diretrizes gerais que se aplicam a centenas de Estados Membros signatários, enquanto o FGTS é algo peculiar ao Brasil, não sendo mencionado em diplomas da OIT.

10. (QUESTÃO INÉDITA) A Convenção nº 81 da OIT dispõe que o sistema de inspeção do trabalho deve levar ao conhecimento da autoridade competente as deficiências ou abusos que estejam especificamente cobertos pelas disposições legais existentes.

Alternativa incorreta, tal medida deverá ocorrer quando as deficiências ou abusos **não** estiverem cobertos pelas disposições legais existentes:

Artigo 3

1. O sistema de inspeção estará encarregado de:

(...)

c) levar ao conhecimento da autoridade competente as deficiências ou os abusos que não estejam especificamente cobertos pelas disposições legais existentes.

(QUESTÃO INÉDITA) A Convenção nº 81 da OIT foi ratificada pelo Brasil em 1957, tendo sido denunciada em 1971. Posteriormente, em 1987, houve o revigoramento de sua ratificação. Sobre a referida Convenção analise as assertivas subsequentes.

11. Por meio do Decreto 4.552/2002, e considerando o disposto na Convenção nº 81 da OIT, foi aprovado o Regulamento de Inspeção do Trabalho no Brasil.

Alternativa correta.

De fato o Decreto 4.552/2002 traz como seu anexo o Regulamento de Inspeção do Trabalho (RIT):

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA, no uso da atribuição que lhe confere o art. 84, inciso IV, e considerando o disposto no art. 21, inciso XXIV, ambos da Constituição, na Lei nº 10.593, de 06 de dezembro de 2002, e na **Convenção 81 da Organização Internacional do Trabalho**, aprovada pelo Decreto Legislativo nº 24, de 29 de maio de 1956, promulgada pelo Decreto nº 41.721, de 25 de junho de 1957, e revigorada pelo Decreto nº 95.461, de 11 de dezembro de 1987, bem como o disposto na Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943,

DECRETA:

Art. 1º Fica aprovado o **Regulamento da Inspeção do Trabalho**, que a este Decreto acompanha.

12. Consta da Convenção como encargo do sistema de inspeção do trabalho levar ao conhecimento da autoridade competente as deficiências ou abusos que não estejam especificamente cobertos pelas disposições legais existentes. Apesar da previsão, o Regulamento de Inspeção do Trabalho não dispôs sobre o assunto.

Alternativa incorreta, pois o RIT possui previsão expressa neste sentido:

Artigo 3

1. O **sistema de inspeção** estará encarregado de:

(...)

c) **levar ao conhecimento da autoridade competente as deficiências ou os abusos que não estejam especificamente cobertos pelas disposições legais existentes.**

Decreto 4.552/02, art. 18. Compete aos **Auditores-Fiscais do Trabalho**, em todo o território nacional:

(...)

XXII - levar ao conhecimento da autoridade competente, por escrito, as deficiências ou abusos que **não** estejam especificamente compreendidos nas disposições legais;

13. A Convenção destaca que a autoridade do sistema de inspeção não deve buscar cooperação de outros serviços governamentais para não prejudicar a independência dos inspetores do trabalho.

Alternativa incorreta, pois a cooperação intragovernamental e com outras instituições não prejudica a independência dos Auditores; pelo contrário, pode auxiliar no desenvolvimento da fiscalização trabalhista:

Artigo 5

A autoridade competente deverá adotar as medidas pertinentes para fomentar:

a) a cooperação efetiva dos serviços de inspeção com outros serviços governamentais e com instituições, públicas ou privadas, que exerçam atividades similares;

b) a colaboração dos funcionários da inspeção com os empregadores e trabalhadores ou suas organizações.

14. (QUESTÃO INÉDITA) A Convenção nº 81 da OIT determina que o Membro signatário deve dimensionar seu sistema de inspeção de modo que o número de inspetores do trabalho será suficiente para garantir o desempenho efetivo das funções do serviço de inspeção. A determinação do número de inspetores deve considerar, entre outros requisitos, as condições práticas em que deverão realizar-se as visitas de inspeção para que sejam eficazes.

Alternativa correta, conforme art. 10 da Convenção:

Artigo 10

O número de inspetores do trabalho será suficiente para garantir o desempenho efetivo das funções do serviço de inspeção, e será determinado levando em consideração devidamente:

a) a importância das funções que os inspetores em particular tenham que desempenhar;

i) o número, natureza, importância e situação dos estabelecimentos sujeitos a inspeção;

ii) o número e as categorias de trabalhadores empregados em tais estabelecimentos;

iii) o número e complexidade das disposições legais por cuja aplicação deva zelar-se;

b) os meios materiais postos à disposição dos inspetores; e

c) as condições práticas em que deverão realizar-se as visitas de inspeção para que sejam eficazes.

15. (QUESTÃO INÉDITA) Segundo a Convenção nº 81 a autoridade competente do sistema de inspeção deverá adotar as medidas necessárias para proporcionar aos inspetores do trabalho, inclusive meios de transporte necessários para o desempenho de suas funções, no caso de que não existam meios públicos apropriados.

A alternativa é correta, como disposto no artigo 11:

Artigo 11

1. A autoridade competente deverá adotar as medidas necessárias para proporcionar aos inspetores do trabalho:

a) escritórios locais devidamente equipados, levando em consideração as necessidades do serviço e acessíveis a todas as pessoas interessadas;

b) os meios de transporte necessários para o desempenho de suas funções, no caso de que não existam meios públicos apropriados.

2. A autoridade competente deverá adotar as medidas necessárias para reembolsar aos inspetores do trabalho toda despesa imprevista e qualquer despesa de transporte que venha a ser necessária para o desempenho de suas funções.

16. (QUESTÃO INÉDITA) A fiscalização de empresa sobre a qual tenha interesse direto ou indireto pode comprometer a imparcialidade da atuação do inspetor do trabalho, e por este motivo não é admitida nem pela Convenção nº 81 da OIT nem pelo Regulamento de Inspeção do Trabalho, aprovado pelo Decreto 4.552/2002.

Alternativa correta, conforme dispositivos abaixo:

Artigo 15

Com reserva das exceções estabelecidas pela legislação nacional:

a) será proibido que os inspetores do trabalho tenham qualquer interesse direto ou indireto nas empresas que estejam sob sua vigilância;

Decreto 4.552/02, art. 35. É vedado aos Auditores-Fiscais do Trabalho e aos Agentes de Higiene e Segurança do Trabalho:
(...)

IV - inspecionar os locais em que tenham qualquer **interesse direto ou indireto**, caso em que deverão declarar o impedimento.

17. (FCC_PERITO MÉDICO PREVIDENCIÁRIO_INSS_2012) Na Convenção nº 81 da OIT, que trata da Inspeção do Trabalho na Indústria e no Comércio, o sistema de inspeção de trabalho será encarregado de assegurar a aplicação das disposições legais relativas às condições de trabalho e à proteção dos trabalhadores no exercício de sua profissão. Na citada convenção, a expressão "disposições legais" compreende:

- (A) além da legislação, as sentenças arbitrais e os contratos coletivos que têm força de lei.
- (B) a legislação trabalhista somente (CLT).
- (C) as Normas Regulamentadoras.
- (D) a Constituição Federal.
- (E) a legislação trabalhista (CLT), acrescida das Súmulas do Tribunal Superior do Trabalho.

Gabarito (A).

Essa questão se ampara no Artigo 27 da Convenção:

Artigo 27

No presente Convênio a expressão disposições legais inclui, além da legislação, os laudos arbitrais e os contratos coletivos aos que se confere força de lei e por cujo cumprimento zelam os inspetores do trabalho.

4. Lista das Questões Comentadas

4 Segurança e medicina no trabalho. 4.2 Atividades insalubres ou perigosas. 5 Proteção ao trabalho do menor. 6 Proteção ao trabalho da mulher.

1. (FCC_TRT6_TÉCNICO JUDICIÁRIO_ÁREA ADMINISTRATIVA_2012) Sobre segurança e medicina no trabalho, nos termos da legislação trabalhista pertinente, é correto afirmar:

- (A) São consideradas atividades insalubres aquelas, por sua natureza ou métodos de trabalho, impliquem o contato permanente com inflamáveis ou explosivos em condição de risco acentuado.

- (B) O direito do empregado ao adicional de insalubridade ou de periculosidade cessará com a eliminação do risco à sua saúde ou integridade física, nos termos da CLT e das normas expedidas pelo Ministério do Trabalho.
- (C) Será obrigatória a constituição da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes, conforme instruções do Ministério do Trabalho nos estabelecimentos nelas especificadas, sendo composta por representantes dos empregados cujo mandato dos membros titulares será de um ano, sem direito à reeleição.
- (D) O trabalho em condições insalubres, acima dos limites de tolerância estabelecidos por norma, assegura ao empregado o adicional de 30% sobre o salário contratual.
- (E) Caso o empregado exerça suas atividades em condições insalubres ou de periculosidade, ele não poderá optar pelo pagamento de um dos adicionais, por falta de previsão legal.

2. (16º Concurso para Procurador do Trabalho_Ministério Público do Trabalho_2010) A limpeza em residências e escritórios e a respectiva coleta de lixo não podem ser consideradas atividades insalubres, exceto se constatadas por laudo pericial.

3. (FCC_TRT23_ANALISTA JUDICIÁRIO_ÁREA ADMINISTRATIVA_2011) César, empregado da empresa X, trabalha com operação perigosa regulamentada pelo Ministério do Trabalho e Emprego. Neste caso, o trabalho em condições de periculosidade assegura a César um adicional

- (A) de 30% sobre o salário sem os acréscimos resultantes de gratificações, prêmios ou participações nos lucros da empresa.
- (B) respectivamente de 40%, 20% e 10% do salário mínimo da região, dependendo da classificação do risco da operação nos graus máximo, médio e mínimo.
- (C) respectivamente de 40%, 20% e 10% do salário básico recebido, dependendo da classificação do risco da operação nos graus máximo, médio e mínimo.
- (D) de 20% sobre o salário sem os acréscimos resultantes de gratificações, prêmios ou participações nos lucros da empresa.
- (E) de 25% sobre o salário com os acréscimos resultantes de gratificações, prêmios ou participações nos lucros da empresa.

4. (13º Concurso para Procurador do Trabalho - Ministério Público do Trabalho_2007) A propósito da jurisprudência uniforme do Tribunal Superior do Trabalho, o adicional de periculosidade dos eletricitários incide apenas sobre o salário básico.

5. (FCC_TRT6_ANALISTA JUDICIÁRIO_ÁREA JUDICIÁRIA_2012) Marcus trabalhou por dois anos na empresa Metalúrgica Beta, exercendo as funções de reparador de máquinas. Durante o contrato nunca utilizou Equipamentos de

Proteção nunca utilizou Equipamentos de Proteção Individual – EPIs. Em seu ambiente de trabalho, Marcus esteve submetido a agentes físicos físicos (ruídos acima dos limites de tolerância estabelecidos pelas normas próprias) e químicos (manuseio de graxas e óleos minerais sem a devida proteção) nocivos à saúde. Nesta situação, conforme regras contidas na Consolidação das Leis do Trabalho, Marcus poderá pleitear em Juízo, após a realização de prova pericial técnica, o pagamento de adicional de

- (A) periculosidade no percentual 10%, 20% ou 40% do salário mínimo.
- (B) penosidade no percentual de 30% do salário contratual.
- (C) insalubridade no percentual de 10%, 30% ou 40% do salário contratual.
- (D) periculosidade no percentual de 30% sobre o salário contratual.
- (E) insalubridade no percentual de 10%, 20% ou 40% do salário mínimo.

6. (FCC_TRT6_ANALISTA JUDICIÁRIO_ÁREA ADMINISTRATIVA_2012) Afrodite trabalha em posto de revenda de combustível líquido, possuindo contato permanente com líquidos combustíveis. Neste caso, de acordo com a Consolidação das Leis do Trabalho, ela terá direito ao adicional de

- (A) insalubridade correspondente a 25% sobre o seu salário base.
- (B) periculosidade correspondente a 25% sobre o seu salário base.
- (C) periculosidade correspondente a 20% sobre o seu salário base.
- (D) insalubridade correspondente a 40, 20 ou 10% sobre o seu salário mínimo.
- (E) periculosidade correspondente a 30% sobre o seu salário base.

7. (FCC_TRT24_ANALISTA JUDICIÁRIO_ÁREA ADMINISTRATIVA_2011) Considera-se menor, para os efeitos de proteção ao trabalho do menor previsto na Consolidação das Leis do Trabalho, o trabalhador de

- (A) quatorze até dezoito anos.
- (B) dezesseis até dezoito anos.
- (C) quatorze até dezesseis anos.
- (D) doze até dezoito anos.
- (E) doze até dezesseis anos.

8. (ESAF_AUDITOR FISCAL DO TRABALHO_MTE_ 2010) O menor de 18 anos, conforme previsto na Constituição, não pode, em razão da sua incapacidade, prestar serviços, nem receber por eles, em período noturno ou em circunstâncias perigosas ou insalubres.

9. (ESAF_TRT7_ANALISTA JUDICIÁRIO_ÁREA JUDICIÁRIA_2003) Ao trabalhador menor é lícito firmar recibos de quitação salarial sem a assistência de seus responsáveis, salvo em se tratando de rescisão do contrato de trabalho.

10. (ESAF_AUDITOR FISCAL DO TRABALHO_MTE_2010) É proibido qualquer trabalho a menores de 14 (quatorze) anos de idade, salvo na condição de aprendiz,

hipótese em que serão assegurados ao adolescente apenas os direitos trabalhistas.

11. (FCC_TRT3_ANALISTA JUDICIÁRIO_ÁREA JUDICIÁRIA_2009) O adolescente pode trabalhar

- (A) em qualquer atividade lícita, a partir dos 18 anos de idade.
- (B) em qualquer atividade lícita, a partir dos 13 anos de idade, desde que autorizado pelo Ministério Público do Trabalho.
- (C) como aprendiz, desde que autorizado pelos pais, a partir de 13 anos de idade.
- (D) em atividades insalubres e perigosas, desde que autorizados pelos pais, a partir de 16 anos de idade.
- (E) em quaisquer atividades, desde que autorizado pelos pais, a partir dos 15 anos de idade.

12. (ESAF_TRT7_ANALISTA JUDICIÁRIO_ÁREA JUDICIÁRIA_2003) É vedado ao menor prestar serviços em estabelecimentos prejudiciais à sua moralidade, tais como boates e outros que comercializam bebidas alcoólicas a varejo.

13. (FCC_TRT22_ANALISTA JUDICIÁRIO_ÁREA ADMINISTRATIVA_2010) Considere as assertivas abaixo.

- I. É proibido, em regra, empregar a mulher em serviço que demande emprego de força muscular superior a 20 kg para o trabalho contínuo ou 25 kg para o trabalho ocasional.
- II. Ao menor será permitido o trabalho nos locais e serviços perigosos ou insalubres, desde que pagos os respectivos adicionais.
- III. Ao menor de 18 anos e maior de 16 anos é permitida realização de trabalho noturno (compreendido entre as 22 horas e as 5 horas), desde que não prejudique a frequência à escola.

De acordo com a CLT, está correto o que se afirma APENAS em

- (A) I.
- (B) II.
- (C) III.
- (D) I e II.
- (E) I e III.

14. (FCC_TRT24_ANALISTA JUDICIÁRIO_ÁREA ADMINISTRATIVA_2011) Considere as seguintes assertivas a respeito da proteção ao trabalho da mulher:

- I. A adoção de medidas de proteção ao trabalho das mulheres é considerada de ordem pública, não justificando, em hipóteses alguma, a redução de salário.
- II. Em caso de parto antecipado, a mulher terá direito a 12 semanas de licença maternidade.
- III. À empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança de 7 anos de idade será concedida licença-maternidade de 120 dias.

IV. Os locais destinados à guarda dos filhos das operárias, durante o período da amamentação, deverão possuir, no mínimo, um berçário, uma saleta de amamentação, uma cozinha dietética e uma instalação sanitária.

De acordo com a Consolidação das Leis do Trabalho está correto o que consta APENAS em

- (A) I, II e III.
- (B) I, III e IV.
- (C) I e IV.
- (D) II, III e IV.
- (E) III e IV.

15. (FCC_TRT6_ANALISTA JUDICIÁRIO_ÁREA ADMINISTRATIVA_2012) Branca Pink, empregada da empresa "T" obteve a guarda judicial da menor Soraya de 7 anos de idade para fins de adoção. Neste caso, segundo a Consolidação das Leis Trabalhista, Branca Pink

- (A) terá direito a 60 dias de licença-maternidade.
- (B) não terá direito à licença maternidade em razão da adoção e não da gestação.
- (C) não terá direito à licença maternidade em razão da adoção de menor com mais de cinco anos de idade.
- (D) terá direito a 120 dias de licença-maternidade.
- (E) terá direito a 30 dias de licença-maternidade.

16. (FCC_TRT22_ANALISTA JUDICIÁRIO_ÁREA ADMINISTRATIVA_2010) Ana assinou contrato de trabalho por prazo indeterminado com a empresa ABC do Brasil para exercer as funções de cozinheira. Dois meses depois do início do trabalho, Ana adota, legalmente, uma criança de sete anos de idade. Pode-se dizer que Ana

- (A) terá direito à licença-maternidade de 60 dias.
- (B) terá direito à licença-maternidade de 120 dias.
- (C) não terá direito à licença-maternidade.
- (D) terá direito à licença-maternidade de 30 dias.
- (E) terá direito à licença-maternidade de 10 dias.

17. (FCC_TRT20_ANALISTA JUDICIÁRIO_ÁREA EXECUÇÃO DE MANDADOS_2011) No tocante à proteção ao trabalho da mulher, em especial a proteção à maternidade, é certo que

- (A) os períodos de repouso, antes e depois do parto, poderão ser aumentados de duas semanas cada um, mediante atestado médico.
- (B) em caso de aborto não criminoso, comprovado por atestado médico oficial, a mulher terá um repouso remunerado de, no máximo, uma semana, ficando-lhe assegurado o direito de retornar à função que ocupava antes de seu afastamento.
- (C) para amamentar o próprio filho, em regra, até que este complete seis meses de idade, a mulher terá direito, durante a jornada de trabalho, a um descanso especial, de noventa minutos.

(D) os locais destinados à guarda dos filhos das operárias durante o período da amamentação deverão possuir, no mínimo, um berçário, duas saletas de amamentação e duas instalações sanitárias.

(E) em caso de parto antecipado, a mulher terá direito a licença maternidade reduzida e proporcional ao tempo de antecipação comparado com a gestação a termo.

18. (ESAF_ANALISTA JUDICIÁRIO_ÁREA JUDICIÁRIA_TRT 7ª REGIÃO_2003) Ocorrendo aborto não criminoso, a empregada terá direito a licença com duração de duas semanas, assegurada a preservação do posto que ocupava na empresa antes de seu afastamento.

19. (FCC_TRT15_ANALISTA JUDICIÁRIO_OJAF_2013) O adicional de periculosidade, em regra, é pago com um acréscimo de
- (A) trinta e cinco por cento sobre o salário recebido pelo empregado, e comporá a remuneração para base de cálculo apenas das férias, décimo terceiro salário e aviso prévio indenizado.
 - (B) vinte e cinco por cento sobre o salário recebido pelo empregado, e comporá a remuneração para base de cálculo do FGTS, férias, décimo terceiro salário e aviso prévio indenizado.
 - (C) trinta por cento sobre o salário recebido pelo empregado, e comporá a remuneração para base de cálculo apenas do aviso prévio indenizado.
 - (D) vinte e cinco por cento sobre o salário recebido pelo empregado, e comporá a remuneração para base de cálculo apenas do aviso prévio indenizado.
 - (E) trinta por cento sobre o salário recebido pelo empregado, e comporá a remuneração para base de cálculo do FGTS, férias, décimo terceiro salário e aviso prévio indenizado.

20. (FCC_TRT18_TÉCNICO JUDICIÁRIO_ÁREA ADMINISTRATIVA_2013) Zeus trabalha há dois anos no posto de abastecimento de combustíveis Deuses do Olimpo Centro Automotivo, exercendo a função de frentista, executando o abastecimento de automóveis. Conforme normas de segurança e da medicina do trabalho, Zeus faz jus ao pagamento de adicional de

- (A) insalubridade, no valor de 30% calculado sobre toda a sua remuneração.
- (B) penosidade, no importe de 35% calculado sobre o salário-mínimo regional.
- (C) periculosidade, no valor de 30% calculado sobre seu salário, sem os acréscimos resultantes de gratificações, prêmios ou participação nos lucros da empresa.
- (D) periculosidade, variando entre 10%, 20% ou 40% calculado sobre o salário-mínimo nacional.
- (E) transferência e risco, no valor de 25% calculado sobre o seu salário-base, sem nenhum acréscimo.

Questões CESPE

21. (CESPE_TRT17_ANALISTA JUDICIÁRIO_ÁREA JUDICIÁRIA_2009) O trabalho executado em condições insalubres, se realizado em caráter intermitente, afasta o direito de recebimento do adicional de insalubridade.
22. (CESPE_TRT8_TÉCNICO JUDICIÁRIO_ÁREA ADMINISTRATIVA_2013) Assinale a opção correta acerca do adicional de periculosidade.
- (A) Fará jus ao adicional de periculosidade o empregado exposto permanentemente ou que, de forma intermitente, sujeite-se a condições de risco. Esse adicional será indevido, apenas, quando o contato se der de forma eventual, assim considerado o fortuito, ou o que, sendo habitual, se der por tempo extremamente reduzido.
- (B) O adicional de periculosidade incide sobre gratificações e prêmios.
- (C) O adicional de periculosidade é fixado por lei no percentual de 10%, 20% ou 30% conforme o grau mínimo, médio ou máximo.
- (D) Somente faz jus ao adicional de periculosidade o empregado exposto permanentemente a condições de risco.
- (E) Mesmo quando exposto de forma eventual ou extremamente reduzida à condição de risco, o empregado faz jus ao adicional de periculosidade.
23. (CESPE_ANALISTA PROCESSUAL_MPU_2010) O empregador é o responsável pela definição e execução de política de segurança, higiene e saúde para todos os seus trabalhadores, inclusive os menores aprendizes.
24. (CESPE_ANALISTA PROCESSUAL_MPU_2010) Os membros da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA) de uma empresa que forem indicados ou eleitos pelos empregados dessa empresa têm assegurada sua estabilidade no emprego, estando tal garantia limitada ao período em que exercerem efetivamente o cargo na CIPA.
25. (CESPE_ANALISTA PROCESSUAL_MPU_2010) As microempresas estão dispensadas da obrigatoriedade de realização de exames médicos; no entanto, devem estar preparadas e equipadas com material necessário à prestação de primeiros socorros.
26. (CESPE_CORREIOS_ADVOGADO_2011) Menor com dezesseis anos de idade que trabalhe, por exemplo, como balconista em uma panificadora pode firmar recibo de pagamento mensal. Entretanto, em caso de extinção de seu contrato, se ele ainda for menor de idade, não poderá dar quitação das verbas rescisórias sem assistência de seu responsável legal.
27. (CESPE_CORREIOS_ADVOGADO_2011) O presidente da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA) não é detentor de estabilidade.

28. (CESPE_AGU_ADVOGADO DA UNIÃO_2009) Considere que uma empregada contratada em 20/11/2006 tenha engravidado no curso da relação de emprego, tendo seu filho nascido no dia 5/12/2008. Nessa situação, a estabilidade da empregada se extinguirá em 5/4/2009.

1 Segurança e saúde no trabalho nos diplomas legais vigentes no país: Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. 2.1 Convenção nº 81 - Inspeção do Trabalho (Decreto nº 95.461/1987).

1. (CESPE_INPI_ENGENHEIRO DE SEGURANÇA DO TRABALHO_2013) No caso de inexistência de dolo ou culpa do empregador, o seguro contra acidentes de trabalho, sob sua responsabilidade, exclui eventual indenização ao empregado.
2. (CESPE_INPI_ENGENHEIRO DE SEGURANÇA DO TRABALHO_2013) A redução dos riscos inerentes ao trabalho configura direito fundamental dos trabalhadores urbanos e rurais, sendo alcançada, segundo disposição expressa da Carta Magna, por meio de políticas públicas específicas.
3. (QUESTÃO INÉDITA) O seguro contra acidentes do trabalho foi criado pela Lei 8.212/91, não possuindo status de direito constitucionalmente assegurado.
4. (QUESTÃO INÉDITA) O seguro contra acidentes do trabalho é assegurado pela Constituição para empregados urbanos, rurais e domésticos.
5. (QUESTÃO INÉDITA) A Convenção 81 da OIT, que trata da Inspeção do Trabalho na Indústria e no Comércio, foi ratificada pelo Brasil na década de 60, permanecendo em vigor desde então.
6. (ESAF_AUDITOR FISCAL DO TRABALHO_MTE_2003) Na forma da Convenção 81 da OIT que trata da Inspeção do Trabalho na Indústria e no Comércio, é correto afirmar:
 - a) que o pessoal de inspeção será constituído exclusivamente de trabalhadores da iniciativa privada.
 - b) que o pessoal de inspeção poderá ser composto por trabalhadores da iniciativa privada e funcionários públicos com estabilidade no emprego.
 - c) que o pessoal de inspeção será composto preferencialmente por funcionários públicos sem estabilidade.
 - d) que o pessoal de inspeção será composto preferencialmente por trabalhadores da entidade inspecionada.
 - e) que o pessoal de inspeção será composto de funcionários públicos cujo estatuto e condições de serviços lhes assegurem a estabilidade nos seus empregos

e os tornem independentes de qualquer mudança de governo ou de qualquer influência de ordem externa.

7. (QUESTÃO INÉDITA) A Convenção 81 da OIT, que trata da Inspeção do Trabalho na Indústria e no Comércio, estabelece que o sistema de inspeção do trabalho se aplicará a todos os estabelecimentos industriais, podendo a legislação nacional excetuar sua aplicação em face de empresas de mineração e de transporte.

8. (QUESTÃO INÉDITA) A Convenção nº 81 da OIT estabelece como encargo do sistema de inspeção do trabalho o zelo pelo cumprimento das disposições de segurança e medicina do trabalho, mas não indicou, expressamente, a proteção dos trabalhadores em aspectos como duração de jornada e trabalho de menores.

9. (QUESTÃO INÉDITA) A Convenção nº 81 da OIT estabelece como encargo do sistema de inspeção do trabalho a fiscalização do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço.

10. (QUESTÃO INÉDITA) A Convenção nº 81 da OIT dispõe que o sistema de inspeção do trabalho deve levar ao conhecimento da autoridade competente as deficiências ou abusos que estejam especificamente cobertos pelas disposições legais existentes.

(QUESTÃO INÉDITA) A Convenção nº 81 da OIT foi ratificada pelo Brasil em 1957, tendo sido denunciada em 1971. Posteriormente, em 1987, houve o revigoramento de sua ratificação. Sobre a referida Convenção analise as assertivas subsequentes.

11. Por meio do Decreto 4.552/2002, e considerando o disposto na Convenção nº 81 da OIT, foi aprovado o Regulamento de Inspeção do Trabalho no Brasil.

12. Consta da Convenção como encargo do sistema de inspeção do trabalho levar ao conhecimento da autoridade competente as deficiências ou abusos que não estejam especificamente cobertos pelas disposições legais existentes. Apesar da previsão, o Regulamento de Inspeção do Trabalho não dispôs sobre o assunto.

13. A Convenção destaca que a autoridade do sistema de inspeção não deve buscar cooperação de outros serviços governamentais para não prejudicar a independência dos inspetores do trabalho.

14. (QUESTÃO INÉDITA) A Convenção nº 81 da OIT determina que o Membro signatário deve dimensionar seu sistema de inspeção de modo que o número de inspetores do trabalho será suficiente para garantir o desempenho efetivo das funções do serviço de inspeção. A determinação do número de inspetores deve

considerar, entre outros requisitos, as condições práticas em que deverão realizar-se as visitas de inspeção para que sejam eficazes.

15. (QUESTÃO INÉDITA) Segundo a Convenção nº 81 a autoridade competente do sistema de inspeção deverá adotar as medidas necessárias para proporcionar aos inspetores do trabalho, inclusive meios de transporte necessários para o desempenho de suas funções, no caso de que não existam meios públicos apropriados.

16. (QUESTÃO INÉDITA) A fiscalização de empresa sobre a qual tenha interesse direto ou indireto pode comprometer a imparcialidade da atuação do inspetor do trabalho, e por este motivo não é admitida nem pela Convenção nº 81 da OIT nem pelo Regulamento de Inspeção do Trabalho, aprovado pelo Decreto 4.552/2002.

17. (FCC_PERITO MÉDICO PREVIDENCIÁRIO_INSS_2012) Na Convenção nº 81 da OIT, que trata da Inspeção do Trabalho na Indústria e no Comércio, o sistema de inspeção de trabalho será encarregado de assegurar a aplicação das disposições legais relativas às condições de trabalho e à proteção dos trabalhadores no exercício de sua profissão. Na citada convenção, a expressão "disposições legais" compreende:

- (A) além da legislação, as sentenças arbitrais e os contratos coletivos que têm força de lei.
- (B) a legislação trabalhista somente (CLT).
- (C) as Normas Regulamentadoras.
- (D) a Constituição Federal.
- (E) a legislação trabalhista (CLT), acrescida das Súmulas do Tribunal Superior do Trabalho.

5. Gabaritos



4 Segurança e medicina no trabalho. 4.2 Atividades insalubres ou perigosas. 5 Proteção ao trabalho do menor. 6 Proteção ao trabalho da mulher.

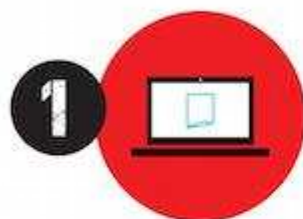
1.	B	11.	A	21.	E
2.	E	12.	C	22.	A
3.	A	13.	A	23.	C
4.	E	14.	B	24.	E
5.	E	15.	D	25.	E
6.	E	16.	B	26.	C
7.	A	17.	A	27.	C
8.	E	18.	C	28.	E
9.	C	19.	E		
10.	E	20.	C		

1 Segurança e saúde no trabalho nos diplomas legais vigentes no país: Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. 2.1 Convenção nº 81 - Inspeção do Trabalho (Decreto nº 95.461/1987).

1.	C	11.	C
2.	E	12.	E
3.	E	13.	E
4.	C	14.	C
5.	E	15.	C
6.	E	16.	C
7.	C	17.	A
8.	E		
9.	E		
10.	E		

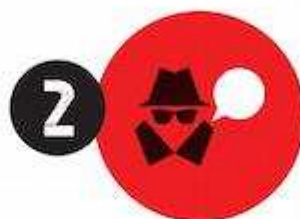
ESSA LEI TODO MUNDO CONHECE: PIRATARIA É CRIME.

Mas é sempre bom revisar o porquê e como você pode ser prejudicado com essa prática.



1

Professor investe seu tempo para elaborar os cursos e o site os coloca à venda.



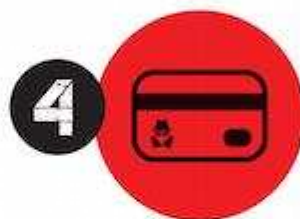
2

Pirata divulga ilicitamente (grupos de rateio), utilizando-se do anonimato, nomes falsos ou laranjas (geralmente o pirata se anuncia como formador de "grupos solidários" de rateio que não visam lucro).



3

Pirata cria alunos fake praticando falsidade ideológica, comprando cursos do site em nome de pessoas aleatórias (usando nome, CPF, endereço e telefone de terceiros sem autorização).



4

Pirata compra, muitas vezes, clonando cartões de crédito (por vezes o sistema anti-fraude não consegue identificar o golpe a tempo).



5

Pirata fere os Termos de Uso, adultera as aulas e retira a identificação dos arquivos PDF (justamente porque a atividade é ilegal e ele não quer que seus fakes sejam identificados).



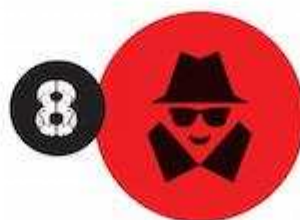
6

Pirata revende as aulas protegidas por direitos autorais, praticando concorrência desleal e em flagrante desrespeito à Lei de Direitos Autorais (Lei 9.610/98).



7

Concursário(a) desinformado participa de rateio, achando que nada disso está acontecendo e esperando se tornar servidor público para exigir o cumprimento das leis.



8

O professor que elaborou o curso não ganha nada, o site não recebe nada, e a pessoa que praticou todos os ilícitos anteriores (pirata) fica com o lucro.



Deixando de lado esse mar de sujeira, aproveitamos para agradecer a todos que adquirem os cursos honestamente e permitem que o site continue existindo.

ESSA LEI TODO MUNDO CONHECE: PIRATARIA É CRIME.

Mas é sempre bom revisar o porquê e como você pode ser prejudicado com essa prática.



1 Professor investe seu tempo para elaborar os cursos e o site os coloca à venda.



2 Pirata divulga ilicitamente (grupos de rateio), utilizando-se do anonimato, nomes falsos ou laranjas (geralmente o pirata se anuncia como formador de "grupos solidários" de rateio que não visam lucro).



3 Pirata cria alunos fake praticando falsidade ideológica, comprando cursos do site em nome de pessoas aleatórias (usando nome, CPF, endereço e telefone de terceiros sem autorização).



4 Pirata compra, muitas vezes, clonando cartões de crédito (por vezes o sistema anti-fraude não consegue identificar o golpe a tempo).



5 Pirata fere os Termos de Uso, adultera as aulas e retira a identificação dos arquivos PDF (justamente porque a atividade é ilegal e ele não quer que seus fakes sejam identificados).



6 Pirata revende as aulas protegidas por direitos autorais, praticando concorrência desleal e em flagrante desrespeito à Lei de Direitos Autorais (Lei 9.610/98).



7 Concurseiro(a) desinformado participa de rateio, achando que nada disso está acontecendo e esperando se tornar servidor público para exigir o cumprimento das leis.



8 O professor que elaborou o curso não ganha nada, o site não recebe nada, e a pessoa que praticou todos os ilícitos anteriores (pirata) fica com o lucro.



Deixando de lado esse mar de sujeira, aproveitamos para agradecer a todos que adquirem os cursos honestamente e permitem que o site continue existindo.